Handicap & Emploi Public en région Corse

ÉTAT DES LIEUX

Novembre 2015
Table des matières

Avant-Propos .......................................................................................................................... 6
Méthodologie pour la réalisation de l’état des lieux................................................................. 6

Aperçu de la Région Corse : données contextuelles sur la démographie et la géographie ................................................................................................................................. 10
   Au niveau démographique : une région peu peuplée .......................................................... 10
   Au niveau économique : une région moins dynamique que la moyenne française avec une prédominance du secteur tertiaire................................................................. 11

PARTIE I : La Fonction Publique en Corse ................................................................. 12
   L’emploi public en Corse : une part plus importante de l’emploi total que la moyenne française ....................................................................................................................... 12
   L’évolution de l’emploi public : des effectifs globalement stables .................. 14
      La Fonction Publique d’Etat : une réduction des effectifs importante en Corse ........ 14
      La fonction publique territoriale : une hausse des effectifs due au transfert de compétences de l’Etat ........................................................................................................ 15
      La fonction publique hospitalière ...................................................................................... 15

PARTIE II : Les agents de la Fonction Publique en Corse .. 16
   Le ratio femme / homme globalement équilibré dans la Fonction Publique en Corse ..... 16
   Une surreprésentation des agents de catégorie C par rapport au niveau national au détriment des agents de catégorie A ............................................................... 16
   Une population senior davantage représentée en Corse qu’au niveau national, à l’instar des jeunes ......................................................................................................................................................... 17
   Une part plus importante des agents titulaires par rapport au niveau national ............ 17

PARTIE III : L’emploi des personnes handicapées dans la Fonction Publique en Corse ................................................................. 18
   Caractéristiques des travailleurs handicapés en recherche d’emploi ........... 18
      Une hausse des demandeurs d’emploi qui touchent plus particulièrement les travailleurs handicapés ........................................................................................................ 18
      Des demandeurs d’emploi handicapés moins féminisés que les demandeurs d’emploi tous publics ........................................................................................................ 19
      Des demandeurs d’emploi handicapés (DEBOE) plus âgés que les demandeurs d’emploi tout public (DETP) ........................................................................................................... 19
      Des demandeurs d’emploi handicapés avec un plus faible niveau de qualification .......... 19
      Les demandeurs d’emploi handicapés restent moins longtemps au chômage en Corse ................................................................................................................................. 20
Les 3 domaines professionnels les plus recherchés par les demandeurs d’emploi handicapés .................................................. 20

Les principaux acteurs de l’intégration, de la formation et du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés en Corse ........................................ 21

Le Plan régional d’Insertion des travailleurs handicapés (PRITH) ........................................ 21
Cap Emploi ........................................................................................................ 21
Le service Sameth ................................................................................................ 22
Les Centres de Gestion (CDG) ......................................................................... 22
L’ANFH ............................................................................................................. 23
Le CNFPT .......................................................................................................... 24
La PFRH ........................................................................................................... 24

Actions de recrutement réalisées en Corse ......................................................... 25

Cap Emploi : une offre de service qui porte ses fruits ...................................... 25
Les CUI-CAE : un dispositif largement utilisé ................................................ 27
L’alternance : des contrats encore peu utilisés dans la Fonction Publique ......... 27

Le maintien dans l’emploi et le recours au service Sameth en Corse ............... 28

L’activité du Sameth en Corse .......................................................................... 28
Le Sameth et la Fonction Publique : une forte mobilisation ......................... 28
Les maintiens dans l’emploi réalisés par le Sameth : d’excellents résultats ........ 29
A l’origine du maintien dans l’emploi ............................................................... 29

PARTIE IV : La formation des personnes handicapées en Corse .................................................. 31

Politique de formation professionnelle en Corse ............................................. 31
Zoom sur l’apprentissage ............................................................................... 33
Quelques caractéristiques concernant les apprentis en Corse ................. 34
Les prescriptions Cap Emploi ........................................................................... 35
Zoom sur les prévisions des besoins en emploi et compétences dans la fonction publique hospitalière en Corse ......................................................... 36

PARTIE V : Cartographie des personnes handicapées en emploi dans la Fonction Publique .................................................. 38

Évolution du nombre de bénéficiaires de l’obligation d’emploi en Corse : une augmentation continue ................................................................. 38
Les femmes parmi les agents BOE : une réalité différant selon les secteurs de la Fonction Publique ................................................................. 39
Les bénéficiaires de l’obligation d’emploi plus âgés en Corse ....................... 40
Une prévalence des ATI dans les types de reconnaissance du handicap ... 42
Répartition des agents BOE par catégorie au niveau national .................... 43

PARTIE VI : L’obligation d’emploi des employeurs publics 44
L’essentiel en chiffres .............................................................................................. 44
Un nombre d’employeurs assujettis en augmentation ........................................ 45
Un taux d’emploi légal inégal entre les différentes fonctions publiques .... 46
Une réalité différente entre les deux départements .................................................. 47
La réponse à l’obligation d’emploi : la Corse est en accord avec
la moyenne nationale .................................................................................................. 47
La contribution annuelle au FIPHFP : une diminution continue depuis 2010. 47
Les aides du FIPHFP en Corse : mobilisation des aides plateformes mais peu
de conventions .............................................................................................................. 50
Le recours aux dépenses déductibles concernent essentiellement la sous-
traitance auprès du secteur protégé et adapté ......................................................... 52

PARTIE VII : Le secteur protégé et adapté en Corse ........... 54
Le secteur protégé et adapté en Corse ...................................................................... 55
Le secteur protégé et adapté et la Fonction Publique ............................................. 57
Les difficultés rencontrées par les établissements du Secteur Protégé et Adapté dans leur
collaboration avec la Fonction Publique ................................................................. 57
Les attentes du SPSA vis-à-vis d’un dispositif comme le Handi-Pacte ......... 58
Zoom sur la mise à disposition « hors – les – murs » ............................................. 60

PARTIE VIII : Les actions menées par les employeurs
publics en Corse ............................................................. 64
Le pilotage des politiques handicap chez les employeurs publics .......... 64
Pourquoi une politique handicap ? ............................................................................ 64
La formalisation de la politique handicap chez les employeurs publics .................. 64
Qui s’occupe du handicap chez les employeurs publics en Corse ? ...................... 65
Le rôle du référent handicap ...................................................................................... 66
Les difficultés évoquées quant à la mise en œuvre de politiques handicap et les axes
d’amélioration ............................................................................................................. 66

Le Recrutement ........................................................................................................ 67
Un contexte de restriction des recrutements ......................................................... 67
Des perspectives d’embauche sur la base de l’obligation légale .............................. 68
La structuration des démarches de recrutement de travailleurs handicapés : peu de
démarches volontaristes ........................................................................................... 69
Les modes de recrutement dans la Fonction Publique ........................................... 71
Le Maintien dans l’emploi ................................................................. 73
Maintien dans l’emploi : qui est concerné ...................................... 73
Les processus de gestion du maintien dans l’emploi ...................... 75
L’engagement dans des sujets connexes ........................................ 80
Les principaux freins au maintien dans l’emploi rencontrés par les employeurs publics ... 80
Les facteurs-clé de succès .............................................................. 81
L’impact du sujet sur les pratiques RH .......................................... 81
Communication et Sensibilisation .................................................. 82
Peu d’actions de communication et de sensibilisation chez les employeurs publics ...... 82
Les actions de communication par les opérateurs .......................... 83
Les formations concernant le handicap ......................................... 84
Conclusion ..................................................................................... 85
Bibliographie .............................................................................. 88
Glossaire ...................................................................................... 89
Annexes ..................................................................................... 90
Annexe 1 : les dispositifs d’insertion ............................................. 90
Les dispositifs de droit commun .................................................... 90
L’offre de service des Cap Emploi ............................................... 92
Les aides du FIPHFP .................................................................. 92
Les dispositifs d’insertion du Pôle Emploi ................................... 93
Annexe 2 : Formation - Les acteurs et dispositifs de droits communs........ 96
Les rôles du CARIF et de l’OREF .................................................. 96
L’État ......................................................................................... 96
L’Afpa ........................................................................................ 97
Le Pôle Emploi ........................................................................... 97
Annexe 3: Formation - les acteurs et dispositifs spécifiques à la formation des personnes handicapées ........................................... 100
Le Fiphfp propose de nombreuses aides pour la formation des travailleurs handicapés100
Les CRP ..................................................................................... 100
Avant-Propos

Dans le cadre de son premier axe de travail, le pacte territorial se fixe pour objectif « d’analyser les situations existantes pour aider à définir et formaliser une véritable politique de gestion du handicap en milieu de travail ordinaire ».

Pour ce faire, un état des lieux des taux d’emploi effectifs de personnes handicapées et des modalités de réponse à l’obligation légale par les employeurs des trois fonctions publiques de la région Corse a été réalisé au cours de l’année 2015.

Le présent document constitue la synthèse des données qualitatives et quantitatives recueillies.

Méthodologie pour la réalisation de l’état des lieux

Les déclarations annuelles d’emploi de travailleurs handicapés remplies, depuis 2006, par les employeurs publics assujettis à l’obligation d’emploi comportent l’ensemble des éléments permettant de calculer le taux d’emploi et, le cas échéant, la contribution des employeurs publics.

Un volet statistique permet également de recueillir à cette occasion des informations apportant une connaissance plus fine des bénéficiaires de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés en poste et des flux entrants : répartition par sexe, par tranches d’âges, par typologie de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés (BOETH), par mode de recrutement et catégorie hiérarchique.

Toutefois, évaluer la portée et la mise en œuvre d’une politique d’emploi de travailleurs handicapés ne peut se résumer au recueil et à l’analyse des taux d’emploi. Il importe aussi :

- d’identifier les types d’actions menées sur les différents volets de la thématique, les principales difficultés rencontrées, les résultats obtenus et bonnes pratiques développées, l’acculturation au sujet, l’identification des différents acteurs, les interactions entre eux, ... ;
- de mettre en perspective ces éléments avec :
  - le contexte général de l’emploi, de la formation et de l’insertion pour les employeurs publics de la région : volumétrie de recrutements, métiers qui recrutent et métiers en tension, canaux de recrutement privilégiés, recours aux dispositifs d’insertion, accompagnement des parcours professionnels, besoins qui peuvent être anticipés en termes de compétences, ... ;
  - le contexte général de l’emploi, de la formation et de l’insertion dans la région et les dispositifs spécifiques ou de droit commun mobilisables ;
  - les caractéristiques des travailleurs handicapés en recherche d’emploi dans la région.

Par ailleurs, les modalités de déclaration de la fonction publique d’État au Fiphfp, ne permettent pas de disposer de l’ensemble des données de l’obligation d’emploi de ce versant sur le périmètre régional. En effet, pour les préfectures, directions régionales, rectorats, ..., ces données sont agrégées au niveau de leur administration centrale et seules sont repérables sur le plan régional les données de déclaration annuelle des établissements publics dont, les universités, CROUS, organismes consulaires, instituts de recherche, parcs, ....

Ainsi l’état des lieux s’est déroulé en plusieurs étapes :
Étape 1 : Identification des études existantes et recueil de données statistiques disponibles sur le net et auprès d’acteurs de l’observation de l’emploi, de la formation et de l’insertion et auprès des acteurs ressources de l’emploi et la formation des travailleurs handicapés et de la fonction publique.

Étape 2 : Entretiens en face à face, auprès des acteurs ressources de l’emploi et la formation des travailleurs handicapés et de la fonction publique, afin de recueillir leur perception du contexte en Corse et d’identifier les actions mises en place, les principales difficultés et attentes ou besoins de ces acteurs et des employeurs qu’ils accompagnent ainsi que les bonnes pratiques.

Étape 3 : Entretiens, généralement en face à face, auprès de responsables RH et/ou de référents ou correspondants handicap, afin de recueillir des éléments quantitatifs sur l’emploi des travailleurs handicapés, d’identifier leur perception de la thématique, les actions mises en place sur les différents axes d’une politique handicap, les principales difficultés, attentes et besoins de ces employeurs, leurs bonnes pratiques, ainsi que données de volumétrie générale des recrutements, des types de métiers qui recrutent et des métiers en tension.

Note : Le recueil des informations s’est heurté à un certain taux de non-réponse, malgré relance.

Étape 4 : Réalisation d’entretiens téléphoniques auprès de l’ensemble des établissements du secteur protégé ou adapté afin d’identifier la part et la nature de leurs relations avec le secteur public.

Étape 5 : Analyse globale et rédaction du rapport de synthèse de l’état des lieux comprenant des orientations en vue de la mise en place d’un observatoire

Note :

Afin d’améliorer la vision de l’intégration des personnes handicapées dans la Fonction Publique d’Etat, une enquête a été envoyée aux services déconcentrés de l’Etat afin de disposer de données régionale sur les personnes handicapées au sein de leurs structures (les données étant pour le moment agrégées au niveau national et ne permettant pas une analyse par région). En raison du trop faible taux de réponse, les analyses sur la Fonction Publique d’Etat se baseront dans ce document uniquement sur les établissements assujettis faisant une déclaration régionale au Fiphfp.

Un complément d’information sur la Fonction Publique d’Etat pourra faire l’objet d’une note ultérieure ou d’une étude dans le cadre de l’observatoire.
Les employeurs publics rencontrés dans le cadre de l’état des lieux :

AGENCE REGIONAL DE SANTE (ARS)  COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU BASSIN DE VIE DE L’ILE ROUSSE
CCI D’AJACCIO ET DE LA CORSE DU SUD  COMMUNE DE CALVI
CCI DE BASTIA ET DE LA HAUTE CORSE  COMMUNE DE BIGUGLIA
CENTRE COMMUNAL D’ACTION SOCIALE DE CORTE  COMMUNE DE FURIANI
CENTRE HOSPITALIER D’AJACCIO  COMMUNE DE SAINT FLORENT
CENTRE HOSPITALIER DE CASTELLUCCIO  COMMUNE DE ZONZA
CENTRE HOSPITALIER INTERCOMMUNAL DE CORTE TATTONE  COMMUNE DE PROPIANO
CHAMBRE DES METIERS ET DE L’ARTISANAT DE CORSE DU SUD  COMMUNE DE VILLE DI PIETRABUGNO
COMMUNAUTÉ D’AGGLOMÉRATION DU PAYS AJACCIEN (CAPA)  HOPITAL LOCAL DE BONIFACIO
COMMUNE DE BASTIA  HOPITAL LOCAL DE SARTENE
COMMUNE DE CORTE  INSTITUT REGIONAL D’ADMINISTRATION DE BASTIA (IRA)
COMMUNE D’AJACCIO  RECTORAT DE CORSE
COMMUNE DE PROPIANO  SERVICE DÉPARTEMENTAL D’INCENDIE ET DE SECOURS (SDIS) DE CORSE DU SUD
COLLECTIVITÉ TERRITORIALE DE CORSE  SYNDICAT MIXTE POUR LA VALORISATION DES DECHETS DE CORSE (SYVADEC)
CONSEIL GÉNÉRAL DE CORSE DU SUD  SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION MULTIPLE DE MEZZANA (SYVOM)
COMMUNAUTÉ D’AGGLOMÉRATION DE BASTIA
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE CALVI BALAGNE

Les acteurs ressources rencontrés dans le cadre de l’état des lieux :
– Plateforme des Ressources Humaines de la Préfecture de Corse (PFRH)
– Association A Murza porteuse des services Cap Emploi et Sameth en Corse
– Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH)
– Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
– Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DRECCTE)
– Coordination du Plan Régional pour l’Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)
– GIP Corse Compétences porteur du Centre Animation Ressources d’Information sur la Formation (CARIF) et de l’Observatoire Régional Emploi Formation (OREF)
– Maison Départementale des Personnes Handicapées de Haute-Corse (MDPH 2B)
– Centre de Gestion de Haute-Corse (CDG 2B)
– Centre de Gestion de Corse du Sud (CDG 2A)
Répartition des employeurs rencontrés dans le cadre de l’Etat des lieux

32 employeurs publics rencontrés, soit par famille d'employeur :

- **FPE** : 7 structures sur 11 soit 63% des employeurs assujettis de l'île
- **FPT** : 20 structures sur 48 soit 42% des employeurs assujettis de l’île
- **FPH** : 5 structures sur 8 soit 62% des employeurs assujettis de l’île

**Note méthodologique :**

Ce rapport contient :

- Des données brutes issues d'étude conduites par d'autres acteurs que le Handi-Pacte en Corse, utiles à la compréhension du contexte global de l'emploi des personnes handicapées dans la région
- Des données produites par les opérateurs de l'emploi et de la formation en Corse, retravaillées et mises en perspective par le Handi-Pacte (par exemple les bilans d'activité des Cap Emploi et Sameth)
- Des données produites et traitées par le Handi-Pacte via notamment la conduite d'entretiens avec les différents employeurs publics ou autres acteurs.
Handicap & Emploi Public en région Corse – État des lieux

Aperçu de la Région Corse : données contextuelles sur la démographie et la géographie

Au niveau démographique : une région peu peuplée

La Corse comptait, en janvier 2014, 323 092 habitants, soit 0,5 % de la population nationale. Cela en fait la région la moins peuplée de France et avec la plus faible densité de population au km2, même si elle est la région ayant le plus petit territoire.

Cependant, l’île figure parmi les régions françaises ayant connu la plus forte croissance démographique depuis 1999, passant de 260 152 à 314 486 habitants au 1er janvier 2011 (soit une augmentation de plus de 20,9% sur 12 ans), une évolution provenant exclusivement des phénomènes migratoires.

La population corse est plus âgée que la moyenne nationale avec 27,2% de ses habitants ayant plus de 60 ans contre 23,4% en moyenne en France.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Age</th>
<th>Hommes</th>
<th>Femmes</th>
<th>Ensemble</th>
<th>Corse (%)</th>
<th>France (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>moins de 20 ans</td>
<td>39 892</td>
<td>31 231</td>
<td>65 123</td>
<td>20,7</td>
<td>24,4</td>
</tr>
<tr>
<td>de 20 à 59 ans</td>
<td>81 282</td>
<td>82 444</td>
<td>163 726</td>
<td>52,1</td>
<td>52,2</td>
</tr>
<tr>
<td>de 60 à 74 ans</td>
<td>26 065</td>
<td>27 632</td>
<td>53 697</td>
<td>17,1</td>
<td>14,3</td>
</tr>
<tr>
<td>75 ans ou plus</td>
<td>12 623</td>
<td>19 314</td>
<td>31 937</td>
<td>10,1</td>
<td>9,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>153 882</td>
<td>160 621</td>
<td>314 483</td>
<td>100,0</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Répartition de la population selon l’âge et le sexe en 2011

Source : INSEE - La Corse en bref - 2014

Au niveau de la qualification de sa population, la Corse est en dessous de la moyenne française avec 30,4% des jeunes de 15 ans et plus ayant terminé leurs études sans diplôme contre 27,9% en moyenne en France. De même la Corse ne compte que 20,6% de diplômés de l’enseignement supérieur contre 25,7% en moyenne en France en 2011.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sans diplôme (%)</td>
<td>35,0</td>
<td>30,4</td>
<td>32,0</td>
<td>27,9</td>
</tr>
<tr>
<td>BEPC (%)</td>
<td>9,0</td>
<td>9,0</td>
<td>6,6</td>
<td>6,1</td>
</tr>
<tr>
<td>CAP, BEP (%)</td>
<td>18,0</td>
<td>18,8</td>
<td>24,0</td>
<td>23,9</td>
</tr>
<tr>
<td>BAC (%)</td>
<td>19,3</td>
<td>21,2</td>
<td>15,0</td>
<td>16,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplôme de l’enseignement supérieur (%)</td>
<td>17,8</td>
<td>20,6</td>
<td>22,4</td>
<td>25,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>100,0</td>
<td>100,0</td>
<td>100,0</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Diplôme des 15 ans ou plus ayant terminé leurs études

Source : INSEE - La Corse en bref - 2014
Au niveau économique : une région moins dynamique que la moyenne française avec une prédominance du secteur tertiaire

En 2012, le produit intérieur brut de la Corse est de 8,173 milliards d'euros. Rapporté au nombre d'habitant il est inférieur à la moyenne française (25 523 € contre 31 420 €) mais également à la « France de Province »1 (26 826 €).

<table>
<thead>
<tr>
<th>PIB total (millions d'euros)</th>
<th>Corse</th>
<th>Province</th>
<th>France</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>8 173</td>
<td>1 383 464</td>
<td>1 995 786</td>
</tr>
<tr>
<td>PIB par habitant (euros)</td>
<td>25 523</td>
<td>26 826</td>
<td>31 420</td>
</tr>
<tr>
<td>PIB par emploi* (euros)</td>
<td>66 325</td>
<td>68 234</td>
<td>75 818</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Produit intérieur brut en 2012
Source : INSEE - La Corse en bref – 2014

Le tertiaire marchand est le secteur le plus développé en Corse, il génère plus de la moitié de la valeur ajoutée brute de l’île, grâce notamment aux activités liées au tourisme. Sa part en pourcentage du total de l’activité reste toutefois inférieure à celle qu’il occupe dans l’économie nationale. La construction est un secteur occupant une plus grande place dans l’économie corse que dans les autres régions en moyenne. A l’inverse, le poids du secteur industriel est minime. Comme détaillé ci-dessous, les services administrés (tertiaire non marchand) ont un poids supérieur aux autres régions en moyenne.

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Agriculture</td>
</tr>
<tr>
<td>Corse</td>
</tr>
<tr>
<td>Province</td>
</tr>
<tr>
<td>France</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Répartition de la valeur ajoutée brute par secteur d’activité en 2012
Source : INSEE - La Corse en bref – 2014

1 La France de province recouvre l’ensemble des régions métropolitaines moins la région Ile de France
PARTIE I : La Fonction Publique en Corse

L’emploi public en Corse : une part plus importante de l’emploi total que la moyenne française

Au 31 décembre 2012, 5,373 millions de personnes travaillaient dans les trois fonctions publiques auxquels s’ajoutaient 135 300 bénéficiaires de contrats aidés. Cela représentait 20 % de l’emploi total (salarié et non salarié) sur l’ensemble du territoire français (Métropole + DOM).

En Corse, c’est environ 30 000 personnes qui travaillaient dans l’une des trois fonctions publiques à cette même date, l’emploi public représentant alors 28% de l’emploi total.

Avec 93 emplois publics pour mille habitants (contre 72 % au niveau national - Métropole + DOM - et seulement 69 % en Province) la sphère publique est surreprésentée en Corse. Elle est ainsi la 2ème région la plus administrée de France après le Limousin.

Cette forte présence, caractéristique des régions à faible densité de population, contribue à assurer l’égalité d’accès aux services publics entre les citoyens. Ce constat est d’autant plus vrai en Corse au regard de la géographie tourmentée et de l’éclatement de la population sur le territoire. En outre, dans le cas de la région Corse, la présence sur l’île d’une population touristique importante induit des besoins supplémentaires en services publics.

Dans la région, si les fonctions publiques d’État et territoriale sont surreprésentées par rapport au nombre d’habitants, la fonction publique hospitalière est quant à elle beaucoup moins importante qu’ailleurs, du fait d’une offre de soins privée très développée (voir graphique ci-dessous sur les taux d’administration des 3 fonctions publiques). Il est également à noter que la Corse ne possède pas de centre hospitalier universitaire comme la plupart des régions, structure qui génère de nombreux emplois publics.

Source : INSEE - Les spécificités géographiques et administratives portent l’emploi public en Corse – 2014
Conformément à ce constat, la part de la FPT est plus importante que la moyenne nationale dans l’emploi public en Corse (39% contre 35% au niveau national) et la part de la FPH est moindre (16% contre 21%)/

Les 2 employeurs publics principaux dans l’île à fin 2012, sont l’éducation nationale avec 5 080 agents, expliquant le poids de la Fonction Publique d’État dans l’emploi public et les 359 communes de Corse (236 en Haute-Corse et 124 en Corse du Sud) qui emploient 5 290 agents.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fonction publique d’État</th>
<th>Effectif</th>
<th>Taux d'administration pour 1 000 habitants</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Corse</td>
<td>Corse</td>
<td>France</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique d’État</td>
<td>13 520</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>dort ministères:</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</td>
<td>5 080</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Défense et anciens combattants</td>
<td>2 140</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration</td>
<td>1 940</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Budget, comptes publics et réforme de l’État</td>
<td>900</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Écologie, développement durable, transports et logement</td>
<td>800</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique territoriale</td>
<td>11 690</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>dort: CTC (Région)</td>
<td>1 330</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Conseils généraux</td>
<td>2 740</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>EPCI</td>
<td>1 440</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Communes</td>
<td>5 290</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique hospitalière (hopitaux)</td>
<td>4 700</td>
<td>15</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Répartition des emplois salariés publics selon les principaux employeurs en Corse fin 2012**

Source : INSEE - Les spécificités géographiques et administratives portent l’emploi public en Corse – 2014
L’évolution de l’emploi public : des effectifs globalement stables

Au niveau national, tous secteurs confondus, les effectifs de la Fonction Publique ont augmenté de 0,3 % en moyenne chaque année entre 2002 et 2012, une faible croissance due à une volonté affichée de l’État de réduire le déficit public.

Les évolutions sont contrastées selon le versant de la fonction publique : alors que la FPE a réduit ses effectifs de 1,1 % en moyenne sur cette période, ceux de la FPT et de la FPH ont augmenté respectivement de 2,8 % et de 0,7 % chaque année.

Cette stabilité globale des effectifs est donc essentiellement liée à des réductions au sein de la Fonction Publique d’État, qui viennent compenser la hausse des deux autres secteurs.

Fonction Publique d’État : une réduction des effectifs importante en Corse

Comme évoqué ci-dessus, depuis 2002, les effectifs de la fonction publique d’État au niveau national ont baissé de 1,1% en moyenne chaque année, soit de 11% sur la période 2002-2012, notamment dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) et de la politique du non remplacement d’un départ à la retraite sur deux, ainsi que de la réorganisation de l’administration territoriale de l’État (Réate).

En Corse, la réduction des effectifs de la fonction publique d’État a été particulièrement marquée avec une réduction de 9,7 % entre 2007 et 2011 contre -7,2 % au niveau national. Pourtant, la région enregistre toujours le plus haut taux d’administration en ce qui concerne la FPE, juste derrière l’île de France où se concentrent les grands ministères.

Dans la région, cette réduction s’explique notamment par le transfert progressif de compétences de l’État à la Collectivité Territoriale de Corse, notamment en matière d’infrastructure et d’éducation.
La fonction publique territoriale : une hausse des effectifs due au transfert de compétences de l’État

A l’inverse de la FPE, la fonction publique territoriale connait une hausse de ses effectifs au niveau national de 2,8% en moyenne sur la période 2002 - 2012. De la même manière, la hausse des effectifs s’explique en partie par la décentralisation, et les transferts de la FPE vers la FPT.

En Corse, la FPT a connu des augmentations d’effectifs de 15,3 %, deux fois plus importantes que la moyenne nationale (7,5%) et ce notamment en raison du statut particulier de l’île et d’un transfert de compétences plus poussé. Par exemple, depuis 2002 et les accords de Matignon, la Collectivité Territoriale de Corse dispose de compétences élargies en matière d’action culturelle, de carte scolaire, de gestion de forêts, de tourisme, d’aides aux entreprises. La Corse détient également le plus fort taux d’administration pour les conseils départementaux et régionaux (12,6 ‰), deux fois supérieur à la moyenne nationale (5,8‰).

La croissance des effectifs est particulièrement soutenue dans le département de Corse-du-Sud avec une hausse de 18,1% contre 11,3 % en Haute-Corse. Pour rappel, le département de Corse du Sud est le lieu d’implantation de la Collectivité Territoriale de Corse dont les effectifs ont connu une augmentation de 34,7% entre 2008 et 2013 (936 à 1261 agents) pour les raisons évoquées ci-dessus, expliquant partiellement l’écart entre les deux départements.

La fonction publique hospitalière

Les effectifs de la fonction publique hospitalière sont également en hausse au niveau national sur la période 2002-2012 avec une augmentation moyenne annuelle de 1,6 %. En Corse cette hausse atteint 6,8% sur la période 2007 à 2011, et ce malgré les recommandations répétées de la Chambre régionale des comptes sur la situation financière critique des principaux établissements hospitaliers de l’île. La hausse des effectifs est cependant plus particulièrement portée par les établissements médico-sociaux.

La Corse détient le taux d’administration hospitalière publique le plus faible de toute la France métropolitaine avec seulement 13,7 agents hospitaliers pour mille habitants contre une moyenne métropolitaine à 16,1 ‰, l’offre de soins étant importante dans le secteur privé. Pour autant, la situation est très variable d’un établissement à l’autre, certains étant en situation de sureffectif.
PARTIE II : Les agents de la Fonction Publique en Corse

Le ratio femme / homme globalement équilibré dans la Fonction Publique en Corse

La Corse est l’une des régions où la parité homme/femme (d’un point de vue numérique) est la plus équilibrée, l’emploi public étant globalement plus féminisé au niveau national, (51% de femme en Corse dans l’emploi public contre 61% au niveau national). Cependant, ce constat varie selon les 3 versants de la Fonction Publique et en fonction des métiers:

- **La FPH est la plus féminisée** avec un taux de 69% en Corse (contre 77% au niveau national), essentiellement dû aux postes d’aides-soignants et d’infirmiers fortement féminisés.

- **La FPT est la moins féminisée en Corse** (alors que ce n’est pas le cas au niveau national) avec un taux de 46%, largement en deçà des 60% national. Cette plus faible féminisation s’explique en partie par une forte représentation des métiers techniques, largement masculins.

- **Enfin la FPE est la plus harmonisée avec le niveau national** avec 49% de femmes en Corse contre 54% au niveau national, notamment car elle englobe les postes d’enseignants largement féminisés.

Une surreprésentation des agents de catégorie C par rapport au niveau national au détriment des agents de catégorie A

En région Corse, la part d’agents de catégorie C est surreprésentée par rapport au niveau national avec 51,1% contre 46,6%.

La part des agents de catégorie B étant identique, ce décalage se retrouve donc logiquement dans une représentation moindre des agents de catégorie A : 27,8% contre 32,4% au niveau national.

Source : INSEE - Les spécificités géographiques et administratives portent l’emploi public en Corse – 2014
Une population senior davantage représentée en Corse qu’au niveau national, à l’instar des jeunes

La Corse est la région de France métropolitaine comptant le plus d’agents seniors (plus de 55 ans) au sein de la Fonction Publique avec 16,3% des agents contre 13,4% en moyenne au niveau national à fin 2012. Elle compte également légèrement plus de collaborateurs jeunes de moins de 25 ans qu’au niveau national (6,8% contre 5,4%).

La part des agents de plus de 55 ans varie selon la fonction publique observée. Ainsi :

- La fonction publique d’État compte 14,6 % de ses salariés âgés de plus de 55 ans
- La fonction publique territoriale est celle qui compte le plus de seniors avec une part de 20% dans ses effectifs
- La fonction publique hospitalière emploie 16,4% d’agents de plus de 55 ans

Ces chiffres permettent d’anticiper de nombreux départs à la retraite, même si ceux-ci n’induiront pas systématiquement des embauches pour remplacement, compte tenu du contexte de l’emploi et des orientations budgétaires de la Fonction Publique (voir partie précédente).

Source : INSEE - Les spécificités géographiques et administratives portent l’emploi public en Corse – 2014

Une part plus importante des agents titulaires par rapport au niveau national

La Fonction Publique en Corse se caractérise également par une légère surreprésentation des agents titulaires par rapport au niveau national avec 77,6% contre 74,5%.

Source : INSEE - Les spécificités géographiques et administratives portent l’emploi public en Corse – 2014
PARTIE III : L’emploi des personnes handicapées dans la Fonction Publique en Corse

Caractéristiques des travailleurs handicapés en recherche d’emploi

Pour rappel, la région Corse comptait 323 092 habitants selon l’INSEE en janvier 2014.

24 569 demandeurs d’emploi tous publics (DETP) étaient inscrits à Pôle Emploi en Corse à fin décembre 2014, dont 1 990 travailleurs handicapés (soit 8,09% des demandeurs d’emploi de la région).

Le taux de chômage tous publics en Corse était de 10,3% à cette même date, environ au même niveau que celui de France métropolitaine qui se situait à 10%.

Au sein de la région, la Haute Corse est plus touchée par le chômage (tous publics) avec un taux de 11,1% contre 9,4% en Corse du Sud.

Une hausse des demandeurs d’emploi qui touchent plus particulièrement les travailleurs handicapés.

Même si le taux de chômage en Corse était environ équivalent à celui de la métropole fin 2014, l’accroissement du nombre de demandeurs d’emploi tous publics a été supérieur dans la région durant cette année par rapport à l’ensemble du territoire national. Ainsi le nombre de demandeurs d’emploi a augmenté de 6,1% au niveau national contre 13,2% en Corse.

Les demandeurs d’emploi handicapés sont particulièrement touchés par cette hausse puisque leur nombre a augmenté de 19,2% (un phénomène que l’on retrouve dans une moindre mesure au niveau national avec une augmentation de 9,5%).

Comme évoqué précédemment, le département de la Haute Corse est davantage concerné par ce phénomène.

Les données par département à fin décembre 2014

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>DEBOE</th>
<th>Evol. N/N-1</th>
<th>DETP</th>
<th>Evol. N/N-1</th>
<th>Bénéficiaires* de l’AAH</th>
<th>% DEBOE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regional</td>
<td>452 701</td>
<td>+9,5%</td>
<td>5 980 700</td>
<td>+6,1%</td>
<td>103 054</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>Region</td>
<td>1 580</td>
<td>+18,2%</td>
<td>24 869</td>
<td>+13,2%</td>
<td>452</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>Corse-du-Sud (2A)</td>
<td>542</td>
<td>+17,3%</td>
<td>11 561</td>
<td>+11,4%</td>
<td>267</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>Haute-Corse (2B)</td>
<td>1 048</td>
<td>+20,9%</td>
<td>13 000</td>
<td>+14,9%</td>
<td>195</td>
<td>19%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sources : Agefiph, Tableau de bord Corse, les chiffres de l’emploi et du chômage des personnes handicapées, N°27 Bilan à fin mars 2015

Des demandeurs d’emploi handicapés moins féminisés que les demandeurs d’emploi tous publics

En Corse, les demandeurs d’emploi handicapés sont paritairement répartis par genre à l’inverse des demandeurs d’emploi tous publics où les femmes sont légèrement plus nombreuses (53%).

Au niveau national, les demandeurs d’emploi handicapés sont majoritairement des hommes (55%), alors que les demandeurs d’emploi tous publics sont également répartis entre les deux sexes.

Il en résulte que la population de demandeur d’emploi en Corse, tous publics ou uniquement travailleurs handicapés, est légèrement plus féminisée qu’au niveau national.

Sources : Agefiph, Tableau de bord Corse, les chiffres de l’emploi et du chômage des personnes handicapées, N°27 Bilan à fin mars 2015

Des demandeurs d’emploi handicapés (DEBOE) plus âgés que les demandeurs d’emploi tout public (DETP)

En Corse, 43% des DEBOE ont 50 ans ou plus à fin décembre 2014 alors que ce n’est le cas que pour 22% des DETP. Un écart qui se réduit très légèrement depuis fin décembre 2012 puisque le nombre de DEBOE de plus de 50 ans a augmenté de 2% sur cette période contre 4% pour celui des DETP de plus de 50 ans.

On retrouve ce phénomène au niveau national avec 45% des demandeurs d’emploi TH ayant plus de 50 ans pour 22% sur le tout public.

Des demandeurs d’emploi handicapés avec un plus faible niveau de qualification

En Corse, 33% des DEBOE ont un niveau inférieur au CAP contre 23% des DETP. 26% seulement ont un niveau BAC ou supérieur contre 43% chez les DETP. On retrouve ce phénomène au niveau national dans des proportions quasi équivalentes.

Sources : Agefiph, Tableau de bord Corse, les chiffres de l’emploi et du chômage des personnes handicapées, N°27 Bilan à fin mars 2015

On note cependant que les demandeurs d’emploi tous publics en Corse ont un niveau de formation moindre qu’au niveau national tant pour les DETP que pour les DEBOE. Ainsi 23% des DETP en Corse ont un niveau inférieur au CAP contre 18% au niveau national, un écart de 5 points que l’on retrouve pour les demandeurs d’emploi handicapés (33% en Corse contre 28% sur toute la France).
Les demandeurs d’emploi handicapés restent moins longtemps au chômage en Corse

En Corse, les DEBOE restent en moyenne plus longtemps au chômage que les DETP (549 jours en moyenne contre 304). Cependant, il est important de souligner que l’ancienneté moyenne d’inscription au chômage est bien moins importante en Corse qu’au niveau national (549 jours contre 1753), un phénomène que l’on retrouve également chez les DETP.

Au sein de la région, les DEBOE de Corse du Sud ont une durée de chômage moyenne plus élevée que ceux de Haute-Corse, alors que le constat est inverse pour les DETP.

Les 3 domaines professionnels les plus recherchés par les demandeurs d’emploi handicapés

Comme au niveau national, les demandeurs d’emploi handicapés en Corse recherchent des emplois plutôt dans les services à la personne et à la collectivité (21% d’entre eux), dans le support à l’entreprise (19%) et dans le secteur du commerce, de la vente et de la grande distribution (16%).

Les domaines professionnels les plus recherchés au niveau régional par les demandeurs d’emploi handicapés à fin mars 2014

Sources : Agefiph, Tableau de bord, les chiffres de l’emploi et du chômage des personnes handicapées, N°27 Bilan à fin mars 2015
Les principaux acteurs de l’intégration, de la formation et du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés en Corse

Le Plan régional d’Insertion des travailleurs handicapés (PRITH)

La loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 portant dispositions relatives à la politique du handicap, précise dans son titre II, article L. 5211-5 que :

« Tous les cinq ans, le service public de l’emploi élabore, sous l’autorité du représentant de l’État dans la région, un plan régional pour l’insertion des travailleurs handicapés ». Ce plan, coordonné avec les politiques d’accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, comprend :

– Un diagnostic régional réalisé avec la collaboration des référents pour l’insertion professionnelle des maisons départementales des personnes handicapées
– Un plan régional pour l’insertion des personnes handicapées tant dans le secteur privé que dans la Fonction Publique comportant des axes d’intervention et des objectifs précis
– Des indicateurs régionaux de suivi et d’évaluation des actions menées au niveau régional

Dans ce contexte, le Plan régional d’Insertion des travailleurs handicapés (PRITH) a pour objectif premier de faciliter et d’accélérer le parcours vers l’emploi des travailleurs en situation de handicap. Il est piloté à l’échelle de la région, permettant ainsi une action cohérente rassemblant les acteurs de l’emploi, de la formation et de l’insertion et couvre 4 axes principaux :

– L’accès à la formation professionnelle
– L’accès à l’emploi
– La sensibilisation des employeurs
– Le maintien dans l’emploi

Ces 4 axes d’action sont complétés par une mission « innovation – expérimentation – observation ».

Un plan d’action adapté aux besoins du territoire.

L’État, la Collectivité territoriale de Corse et l’Agefiph PACA-Corse ont décidé de se regrouper pour assurer la mise en œuvre du Plan régional d’insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) et de confier son animation au GIP « Corse Compétences », support de l’équipe de coordination du plan.

L’équipe, composée de deux coordinateurs, intervient auprès du comité de pilotage en appui à la définition et à la mise en œuvre de la politique régionale d’insertion.

Le comité de pilotage régional, présidé par le préfet de région, est l’instance décisionnaire du plan et s’assure de l’atteinte des objectifs fixés. Il rassemble de nombreux partenaires comme la DIRECCTE, l’Agefiph, le Fihpfp, Pôle Emploi ou Cap emploi, etc. L’implication de tous ces partenaires apporte une complémentarité et une cohérence dans l’action menée en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés.

Présentation extraite du site du GIP Corse Compétences, porteur du PRITH :

Cap Emploi

Cap emploi est un organisme de placement spécialisé assurant une mission de service public et dédié à l’insertion professionnelle des personnes...
Handicapées. Il est financé par l’Agefiph, le Fiphfp et par Pôle Emploi.

Cap emploi a pour mission d’assurer le diagnostic, l’orientation et l’accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter. Son expertise s’inscrit dans le partenariat local de coopération pour l’emploi avec Pôle Emploi et la Mission Locale.

Cap Emploi apporte aux employeurs aides et conseils personnalisés pour le recrutement et l’intégration de collaborateurs handicapés :
- Recrutement : analyse des postes à pourvoir et des profils recherchés.
- Information sur l’incidence du handicap en situation de travail et, si besoin, des moyens de le compenser.
- Recherche et présentation de candidats : mobilisation des aides financières existantes (contrats aidés par l’État, aide Agefiph, …)
- Intégration : suivi de la personne nouvellement embauchée. Appui à la recherche d’aides et à la constitution du dossier Agefiph.
- Information sur les aides et dispositifs existants pour préserver l’emploi du salarié en cas d’aggravation du handicap ou d’évolution du poste de travail.

En Corse, les services Cap Emploi et Sameth sont portés par l’association A Murza :

**A Murza Corse du Sud**

8 rue Paul-Colonna-D’Istria 20090 Ajaccio
04 95 22 16 47
Directrice : Mme Dominique SILVANI

**A Murza Haute-Corse**

19 Rue du Juge Falcone, 20200 Bastia
04 95 32 01 68
Directeur : M. Guy Pancrazi

Le service Sameth

Les Sameth (où Services d’Aides au Maintien dans l’Emploi des Travailleurs Handicapés) sont financés par l’Agefiph et le Fiphfp pour faciliter le maintien dans l’emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public (administrations d’État, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

Le Sameth doit être mobilisé à l’initiative de l’employeur. Il intervient selon 3 services :
- Service information : information générale sur la démarche de maintien, et les aides existantes.
- Service facilitation : aide à la mise en œuvre d’une solution déjà identifiée par l’entreprise, et mobilisation des aides existantes (aménagement de poste, formation, contrat de rééducation en entreprise …).
Il existe 5 services de PPS spécialisés sur les 5 grands "types" de handicap :

- Handicap moteur
- Handicap auditif
- Handicap visuel
- Handicap mental
- Handicap psychique

Les Centres de Gestion (CDG)

L'article 23-I de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 confère aux Centres de Gestion une « mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, des agents territoriaux ». Parmi ces missions, figurent en particulier la publicité des créations et vacances d'emplois et le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

En Corse, les centres de Gestion assurent également des missions d'information des collectivités concernant le handicap au travail, et de conseil notamment dans le domaine du maintien dans l'emploi des agents.

L'ANFH (l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier) a pour vocation, sur le fondement des principes du paritarisme et de la mutualisation, de favoriser et d'améliorer la qualification professionnelle et personnelle des personnels hospitaliers et de permettre leur adaptation à l'évolution des sciences, des techniques et des conditions de travail.

Érigée la formation professionnelle en priorité de ses actions, OPCA de la fonction publique hospitalière, l'ANFH entend favoriser ainsi la promotion sociale des personnels hospitaliers.

L'ANFH et le FIPHFP considèrent que la formation est un véritable enjeu pour l'ensemble des personnels des établissements de la fonction publique hospitalière, qu'ils soient travailleurs handicapés reconnus ou non. L'ANFH entend également travailler sur la prévention de l'usure professionnelle ainsi que sur le reclassement des personnels.

Conscients de l'intérêt à promouvoir des démarches innovantes de gestion des ressources humaines pour répondre aux enjeux de l'insertion professionnelle des personnels handicapés, l'ANFH et le FIPHFP ont renouveler leur convention de partenariat en 2014 avec comme principales mesures :

- Le financement d’actions de formation relevant des plans de formation des établissements. Cette action vise à inciter les établissements à intégrer dans leurs plans de formation des personnes en situation de handicap et des agents qui souhaitent se former aux problématiques du handicap au travail

- Le financement des formations suivies dans le cadre d’un congé de formation professionnelle afin de mieux favoriser les reconversions des agents qui ne peuvent se maintenir dans leur emploi

- La formation des médecins du travail

- L’identification des financements demandés par les établissements lorsqu’ils conventionnement avec le FIPHFP
– La constitution d’un réseau de référents handicap dans les établissements de la fonction publique hospitalière en région

http://www.anfh.fr/corse

Le CNFPT

Le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) est chargé de la formation et de la professionnalisation des personnels des collectivités locales ainsi que de l’organisation de certains concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale. Le CNFPT s’engage et agit en faveur de l’intégration des travailleurs handicapés par à une politique centrée sur les besoins des collectivités et les souhaits individuels des agents. Cet engagement se concrétise à plusieurs niveaux :

– L’aménagement des concours pour les candidats handicapés ayant des besoins spécifiques
– Faciliter la formation des agents handicapés en répondant à leur besoins spécifiques
– Favoriser la formation et l’information des agents territoriaux susceptibles d’être en relation avec des personnes en situation de handicap
– Sensibiliser les employeurs : le CNFPT propose, en partenariat avec le FIPHP, des formations à destinations des collectivités territoriales, consistant à les sensibiliser au handicap, via des modules d’échanges de pratiques, d’apports réglementaires.

www.cnfpt.fr

La PFRH

Le Secrétariat pour les Affaires Générales de Corse (SGAC) organise et anime une plate-forme d’appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). Elle a pour principales missions de faciliter et développer les mobilités des agents des fonctions publiques d’une administration à l’autre, d’élaborer un plan régional de gestion prévisionnelle des effectifs, et d’analyser les besoins des administrations en matière de mutualisation ou d’actions concertées dans le domaine social et de la formation professionnelle.

La PFRH porte l’engagement de l’État pour l’insertion des personnes handicapées notamment :

– En intégrant la question du handicap au travail sur l’ensemble de ses missions, notamment concernant la formation des agents
– En animant un réseau de référents handicap au sein des différents services de l’État
– En sensibilisant les acteurs (par exemple en organisant des forums interministériels abordant le sujet du handicap, en intégrant le handicap au livret d’accueil des agents…)
– En participant aux Comités Locaux du Fiphfp et des Handi-Pactes, placés sous l’autorité du préfet de région
Note : Retrouvez l’ensemble des dispositifs d’insertion des travailleurs handicapés en annexe de l’état des lieux, à la fin de ce document.

Cap Emploi : une offre de service qui porte ses fruits

Evolution des placements réalisés par Cap emploi en Corse

Sources : Agefiph, Tableau de bord, les chiffres de l’emploi et du chômage des personnes handicapées, N°27 Bilan à fin mars 2015

Le nombre de placements Cap Emploi était en constante augmentation depuis 2011 avant de connaître une baisse de 10% en 2014.

À noter que, malgré cette baisse, le réseau Cap Emploi en Corse obtient toujours des résultats légèrement au-dessus de la moyenne nationale puisque le ratio placements / demandeurs d’emploi handicapés est de 16,9% en Corse contre 16,5% au niveau national.

En 2014 en Corse, 25% des contrats signés via Cap Emploi le sont dans la Fonction Publique (soit 84 contrats). Parmi ces contrats signés dans la Fonction Publique, c’est la fonction publique territoriale qui réalise le plus de placements avec 62% loin devant la fonction publique d’État (32%) et la fonction publique hospitalière (6%).

- Cette répartition n’est pas en cohérence avec la répartition des agents dans la Fonction Publique en Corse qui est, pour rappel, de 39% pour la FPT, 45% pour la FPE, et 16% pour la FPH, ce qui souligne l’engagement fort de la FPT et sa mobilisation en partenariat avec Cap Emploi.

- Au niveau national, les contrats signés dans la Fonction Publique représentent 24% de l’ensemble des contrats, un chiffre quasiment équivalent à la Corse, alors que l’emploi public occupe une moindre place dans l’emploi total en moyenne en France (28% en Corse contre 20% en moyenne sur le territoire national). Proportionnellement à la représentation de l’emploi public, les placements dans la Fonction Publique sont donc inférieurs en Corse par rapport au niveau national.

Répartition des placements Cap Emploi dans la FP par fonctions publiques en 2014

Sources : données Cap Emploi 2014, traitées par Handi-Pacte
La pérennité des contrats a évolué en 2014 :

- **Les contrats les plus pérennes ont légèrement reculé** puisque le nombre de CDI est passé de 30% en 2013 à 28% en 2014 et les CDD de plus d’un an de 28% en 2013 à 27% en 2014.
- **Les contrats les plus précaires ont également diminué** passant de 6% à 4% pour les CDD de moins de 3 mois entre 2013 et 2014 et de 8 à 5% pour les contrats entre 3 à 6 mois.
- Finalement la part de CDD de 6 à 12 mois a largement augmenté pour passer de 28% en 2013 à 35% en 2014.

Dans la Fonction Publique, il est difficile d’effectuer des placements en CDI, notamment en raison des contraintes statutaires de la Fonction Publique. Ceux-ci ne représentent ainsi que 2% des contrats. En revanche, quasiment la moitié des contrats sont des CDD d’1 an et plus et la quasi-totalité des contrats durent plus de 6 mois (94%).

Les employeurs publics ont tendance à recruter des contractuels sur des contrats aidés à durée déterminée pour ensuite envisager une éventuelle titularisation (voir ci-dessous).
Les CUI-CAE : un dispositif largement utilisé

Les CUI-CAE représentent 39,3% des contrats signés par Cap Emploi en Corse. Ils sont davantage utilisés en Haute-Corse (50,7% des contrats signés) qu’en Corse du Sud (29,8% des contrats).

Cette proportion augmente grandement dans la Fonction Publique, où les CUI-CAE représentent 79% des contrats signés via Cap Emploi.

L’alternance : des contrats encore peu utilisés dans la Fonction Publique

En 2014, 17 contrats d’apprentissage et 29 contrats de professionnalisation ont été conclus par Cap Emploi, dont seulement 1 contrat d’apprentissage dans la Fonction Publique.

Pourquoi les employeurs publics font-ils appel à Cap Emploi ?

Outre l’aide au recrutement des personnes handicapées pour laquelle les employeurs publics font appel à Cap Emploi dans 97% des cas, 26% des sollicitations correspondent à un besoin d’information concernant l’emploi des personnes handicapées et 18% concernent le suivi d’un salarié en poste. Ces chiffres réaffirment le rôle de Cap Emploi dans l’accompagnement des employeurs, au-delà du simple placement de travailleurs handicapés. Dans une moindre mesure, les Cap Emploi sont aussi sollicités pour sensibiliser les équipes de travail.

Sources : données Cap Emploi 2014, traitées par Handi-Pacte
Le maintien dans l’emploi et le recours au service Sameth en Corse

L’activité du Sameth en Corse

Depuis 2011, l’activité du Sameth n’a cessé de croître connaissant sa plus forte hausse entre les années 2013 et 2014 avec une augmentation de 24% des parcours maintien. Sur la période 2011-2014, le nombre de maintiens a ainsi augmenté de 59% en Corse pour seulement 6,5% au niveau national.

En outre, les maintiens en Corse représentaient 1% du nombre total de maintiens au niveau national en 2014, alors que la Corse ne représente que 0,5% de la population nationale.

Quelques caractéristiques des personnes maintenues dans l’emploi grâce au Sameth en Corse :

- 53% sont des femmes (48% au niveau national)
- 52% ont plus de 50 ans (43% au niveau national)
- 43% ont le BAC ou plus (38% au niveau national)

Le Sameth et la Fonction Publique : une forte mobilisation

Sur la région Corse, la Fonction Publique représente 31% des actions de maintien réalisées par les Sameth alors que la Fonction Publique représente 28% de l’emploi total. Ce phénomène est commun aux deux départements (30% en Corse du Sud et 32% en Haute-Corse).

En outre, cette part de la Fonction Publique dans l’activité du Sameth est bien plus importante en Corse qu’au niveau national où elle ne représente que 15% des maintiens.

Sur les 31% d’actions réalisées dans la Fonction Publique, c’est la fonction publique d’État qui mobilise le plus le Sameth en totalisant 53% des interventions réalisées dans la Fonction Publique. La Fonction publique territoriale suit avec 35% alors que la Fonction Publique Hospitalière ne totalise que 12% des interventions.

Par rapport à la répartition des agents dans les 3 versants de la Fonction Publique en Corse, les proportions sont globalement respectées même si l’on constate une légère sur-mobilisation de la part de la fonction publique d’État par rapport aux deux autres versants.

(Pour rappel, la répartition des agents dans les 3 fonctions publiques : FPE: 45%, FPT: 39%, FPH: 16%)

Répartition des maintiens effectués par le Sameth par fonction publique en Corse

Source : Rapport d’activité Sameth 2014
Les employeurs publics ont davantage recours au service ingénierie du Sameth (59% des parcours ouverts) que les entreprises du secteur privé (43%).

Dans 83% des cas au sein de la Fonction Publique, l’agent concerné par le parcours Sameth est présent sur son poste au moment de son ouverture (seul 17% sont en arrêt maladie), ce qui implique que pour les cas où le Sameth est mobilisé, les situations ont plutôt tendance à être anticipées.

Les maintiens dans l’emploi réalisés par le Sameth : d’excellents résultats

À noter que les services Sameth, tant en Haute-Corse qu’en Corse du Sud, obtiennent des résultats excellents puisque le taux de maintien en Corse est de 95% en 2014 (Dans le cadre d’un service ingénierie, le taux de maintien est la part des maintiens réussis sur l’ensemble des parcours clos sur la période de référence hors causes exogènes) contre 86% au niveau national.

Dans la Fonction Publique, ce taux est de 100% puisque sur 68 parcours clos en 2014 seul 6 n’ont pas trouvé de solution de maintien dans l’emploi pour cause exogène. Les autres ont tous réussi.

Dans leur immense majorité (96%) les parcours de maintien dans l’emploi traités par le Sameth aboutissent à un maintien dans le même poste de travail. 4% des parcours aboutissent à un changement de poste dont 2% avec un changement de métier.

A l’origine du maintien dans l’emploi

L’activité des Sameth permet d’avoir une idée des types de handicap des agents : la moitié des cas de maintien dans l’emploi concerne des handicaps auditifs, puis arrivent en deuxième position les déficiences motrices (31%). Il est intéressant de souligner que les Sameth ne sont jamais ou rarement amenés à intervenir sur des problématiques de handicap psychique ou mental.

Les employeurs publics ont davantage recours au service ingénierie du Sameth (59% des parcours ouverts) que les entreprises du secteur privé (43%).

Dans 83% des cas au sein de la Fonction Publique, l’agent concerné par le parcours Sameth est présent sur son poste au moment de son ouverture (seul 17% sont en arrêt maladie), ce qui implique que pour les cas où le Sameth est mobilisé, les situations ont plutôt tendance à être anticipées.

Les maintiens dans l’emploi réalisés par le Sameth : d’excellents résultats

À noter que les services Sameth, tant en Haute-Corse qu’en Corse du Sud, obtiennent des résultats excellents puisque le taux de maintien en Corse est de 95% en 2014 (Dans le cadre d’un service ingénierie, le taux de maintien est la part des maintiens réussis sur l’ensemble des parcours clos sur la période de référence hors causes exogènes) contre 86% au niveau national.

Dans la Fonction Publique, ce taux est de 100% puisque sur 68 parcours clos en 2014 seul 6 n’ont pas trouvé de solution de maintien dans l’emploi pour cause exogène. Les autres ont tous réussi.

Dans leur immense majorité (96%) les parcours de maintien dans l’emploi traités par le Sameth aboutissent à un maintien dans le même poste de travail. 4% des parcours aboutissent à un changement de poste dont 2% avec un changement de métier.

A l’origine du maintien dans l’emploi

L’activité des Sameth permet d’avoir une idée des types de handicap des agents : la moitié des cas de maintien dans l’emploi concerne des handicaps auditifs, puis arrivent en deuxième position les déficiences motrices (31%). Il est intéressant de souligner que les Sameth ne sont jamais ou rarement amenés à intervenir sur des problématiques de handicap psychique ou mental.
Fait générateur à l’ouverture du parcours Sameth

<table>
<thead>
<tr>
<th>Événement</th>
<th>Proportion</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Aggravation du handicap</td>
<td>63%</td>
</tr>
<tr>
<td>Maladie autre que professionnelle</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>Autre accident</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Accident du travail - trajet</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>Maladie professionnelle</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Evolution du cadre professionnel</td>
<td>0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Source : Rapport d’activité Sameth 2014*
PARTIE IV : La formation des personnes handicapées en Corse

Politique de formation professionnelle en Corse

La Collectivité Territoriale de Corse, dans le cadre de ses compétences en matière de formation professionnelle, élabore un programme régional de formation professionnelle à destination des demandeurs d’emploi.

Il a pour objectif de répondre aux besoins du tissu économique et de sécuriser les parcours vers l’emploi, notamment pour les publics les plus en difficulté et/ou les plus éloignés de l’emploi :

- Demandeurs d’emploi inscrits à Pôle emploi (dont seniors, DLD)
- Personnes sorties de formation initiale depuis plus de 6 mois
- Jeunes de moins de 26 ans suivis par les Missions locales
- Bénéficiaires des minima sociaux
- Travailleurs handicapés
- Personnes sorties des dispositifs destinés aux publics les plus éloignés de l’emploi

Il s’inscrit dans les axes développés par le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (C.P.R.D.F.P.) signé par la Région et l’État afin de faciliter l’accès à l’emploi. Les principales orientations du CPRDFP sont les suivantes :

En mars 2014, la CARIF évaluait l’offre de formation en Corse à :

- Plus de 2 000 places en formation continue permettant aux demandeurs d’emploi qui le souhaitent de se qualifier, du niveau infra bac au post bac
- Plus de 500 places proposées aux personnes fragilisées par la vie (bas niveau de qualification, anciens détenus, mères au foyer éloignées de l’emploi depuis longtemps, …) permettant de se réinsérer
- Près de 8 900 jeunes préparant, dans le cadre de la formation initiale technologique ou professionnelle, des diplômes allant du niveau infra bac à post bac dans la plupart des secteurs d’activité présents sur le territoire

Les organismes de formation intervenant dans le cadre du PRF en Corse sont :

- L’AFPA
- Projets
- JSF
- IMF BORGO
- ID Formation
- ALPHA
- CFA
- CFPPA
- CMA 2A
- CPS
- CSJC
- E2C
- Greta
- Sigma Formation

A NOTER : Dans le domaine de la Fonction Publique, une convention de mutualisation en matière de formation a été signée en décembre 2010 par le préfet de Corse avec l’Institut Régional d’Administration (IRA) de Bastia, l’Association Nationale pour la Formation du personnel Hospitalier (ANFH) et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), ouvrant ainsi les inscriptions à chaque formation aux trois Fonctions Publiques.

* À ce jour, le nombre de personnes handicapées bénéficiant de ces formations n’est pas connu. *
<table>
<thead>
<tr>
<th>ORIENTATION 1</th>
<th>ORIENTATION 2</th>
<th>ORIENTATION 3</th>
<th>ORIENTATION 4</th>
<th>ORIENTATION 5</th>
<th>ORIENTATION 6</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Repondre aux besoins du tissu economique et sécuriser les parcours vers l'emploi (en accordant une attention particuliere aux publics les plus en difficulte et/ou les plus eloignes de l'emploi)</td>
<td>Dispenser un service AIOA sur tout le territoire</td>
<td>Dynamiser l'alterance</td>
<td>Renforcer une culture et des pratiques de qualite dans l'AIOA et FILV y compris en alternance</td>
<td>Integrer progressivement la langue et la culture corses dans tous les dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage</td>
<td>Suiivre, evaluer le CPRDEF</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Fiche action pluriannuelle N°1 : créer un outil de type CARIF-OREF pour permettre une analyse en continu de l'offre de formation et un échange partenarial sur les besoins
Liens avec les orientations : N°1, N°2, N°3, N°5

Fiche action pluriannuelle N°3 : diagnostiquer l'AIOA en région et coordonner les acteurs
Liens avec les orientations : N°2, N°4

Fiche action pluriannuelle N°6 : ameliorer les relations entre : les entreprises, l'AIOA et le systeme de formation en alternance
Liens avec les orientations : N°3, N°1, N°2

Fiche action pluriannuelle N°10 : former et outiller tous les professionnels de l'AIOA
Liens avec les orientations : N°4, N°2

Fiche action pluriannuelle N°12 : Developper la demande de certification en langue corse dans tous les secteurs de formation
Liens avec orientations N°1, N°3

Fiche action pluriannuelle N°2 : construire la sécurisation des parcours
Liens avec les orientations : N°3, N°2, N°3

Fiche action pluriannuelle N°4 : vers la mise en place du SPIO
Liens avec les orientations : N°2, N°4

Fiche action pluriannuelle N°7 : promouvoir et developper les parcours de l'alternance
Liens avec les orientations : N°3, N°1, N°2

Fiche action pluriannuelle N°11 : organiser et optimiser l'appareil de formation
(mise en place de d�marches qualite et formation des acteurs)
L'appareil de formation
Liens avec les orientations : N°4, N°1, N°5

Fiche action pluriannuelle N°5 : proposer a tous les publics une orientation ouverte sur l'ensemble des choix professionnels quel que soit le dispositif
Liens avec les orientations : N°2, N°4, N°3

Fiche action pluriannuelle N°8 : diminuer le taux de rupture des contrats alternance par des actions de prevention et de suivi
Liens avec les orientations : N°3, N°1, N°4

Fiche action pluriannuelle N°9 : rechercher de nouveaux creneaux pour l'essor de l'alternance
Liens avec les orientations : N°3, N°1, N°4

Programme régional de formation professionnelle : source : www.corse.fr
Zoom sur l’apprentissage

Compétence exclusive de la Collectivité Territoriale de Corse en matière d’organisation des filières de formation, l’apprentissage est une priorité de la politique de formation régionale. Passerelle entre le monde de la formation et celui de l’entreprise, il a été un des axes prioritaires des réflexions menées lors des travaux du Plan Régional de Développement des Formations. Il est un outil de premier plan pour l’insertion professionnelle puisque 70 % des apprentis trouvent un emploi à l’issue de leur formation.

La Corse compte 7 centres de formation :

En Corse du Sud

Le CFA polyvalent de la Corse du Sud
Lieu-dit de la Sposata - Quartier Bacciochi - 20090 Ajaccio
04 95 23 53 14
www.cfm-ajaccio.fr

L’antenne du CFA à Porto-Vecchio
Rue du Stazale - 20137 Porto-Vecchio
04 95 73 72 63

L’antenne du CFA à Propriano
Santa Giulia Immeuble Benetti - 20110 Propriano
04 95 76 26 46

Le Centre de formation d’apprentis de l’Académie de Corse (CFA A COR)
40 rue Noël Franchini - 20090 Ajaccio
04 95 10 69 64

Le CFA Agricole " U Rizzanese "
Route de Levie - 20100 Sartène
04 95 77 06 42
www.epl.sartene.educagri.fr

Les sections d’apprentissage proposées depuis 2011 par l’Institut Consulaire de formation euro-méditerranéen de la Corse du Sud
Chambre de Commerce et d’Industrie Territoriale d’Ajaccio et de la Corse du Sud
Institut de formation consulaire euro-méditerranéen
04 95 20 10 46

En Haute-Corse

Le CFA de la Haute-Corse " Jean-Jacques Nicolai "
Route du village - 20600 Furiani
04 95 59 20 30

www.cfa2b.fr (Antennes à Ghisonaccia, Corte, Ile Rousse)

Le CFA Agricole " Aghja Rossa "
Borgo Marana 20290 - Borgo
04 95 30 02 32
www.eplborgo.com

Le CFA Univ
Campus Grimaldi - Bât Patrick Pozzo di Borgo - 20250 Corte
04 95 45 02 33
www.cfauniv-corse.fr

Les sections d’apprentissage proposées depuis 2004 par l’Institut méditerranéen de formation (IMF) de Borgo
Chambre de Commerce et d’Industrie Territoriale de Bastia et de Haute-Corse
Institut Méditerranéen de Formation - IMF de Borgo - Valrose - 20290 Borgo
04 95 30 00 00
La CTC a signé un “Contrat d’objectifs et de moyen 2011 – 2015” (faisant suite à un précédent plan sur les années 2006 – 2010) avec comme objectif l’atteinte de 2 530 apprentis fin 2015. En outre, la Collectivité territoriale de Corse intervient fortement sur le fonctionnement et l’investissement des CFA et dispose d’un catalogue d’aide :

1. Les aides délivrées par la CTC aux apprentis
   - Des aides à la mobilité
   - Une aide à la mobilité européenne
   - Une aide au permis de conduire
   - Une aide temporaire à l’hébergement
   - Une aide au 1er équipement
   - Une aide au logement

2. Les aides délivrées par la CTC aux employeurs
   - Une prime à l’embauche pour les niveaux V : prime forfaitaire de 915 € versée à la fin de la période d’essai sous conditions (entreprise de moins de 20 salariés, diplôme préparé de niveau V)
   - Une prime au soutien à la formation pour tous les niveaux : cette prime est versée au terme de chaque année de formation elle s’élève à 1 525 € pour un apprenti mineur et à 1 830 € pour un apprenti majeur

**Note** : Ces aides sont destinées à tous les publics. Les aides spécifiques pour l’intégration des apprentis handicapés sont délivrées par le Fiphfp.

Quelques caractéristiques concernant les apprentis en Corse

Une étude de l’OREF permet de connaître les chiffres suivants concernant les apprentis sortis en 2013 (au nombre de 916 sur l’académie de Corse) :

La majorité d’entre eux (52%) achèvent leur formation avec un niveau infra-bac

**Répartition des apprentis sortants selon le niveau de la formation suivie**

**Source : OREF - L’insertion professionnelle des apprentis sortants formés en région Corse – 2014**

62% des apprentis ont un emploi 7 mois après leur formation. 93% d’entre eux exercent un emploi à temps plein et 59% sont en CDI.

Pour rappel : En 2014, 17 contrats d’apprentissage concernant des travailleurs handicapés ont été conclus par Cap Emploi, dont seulement 1 contrat d’apprentissage dans la Fonction Publique.

**Répartition des apprentis sortants selon leur situation à la sortie de la formation**

**Source : OREF - L’insertion professionnelle des apprentis sortants formés en région Corse – 2014**
Les prescriptions Cap Emploi

Durant l’année 2014, 40 formations de remise à niveau et 53 formations professionnalisantes ont été prescrites par Cap Emploi à des travailleurs handicapés.

Elles se répartissent selon les dispositifs comme suit :

**Formations remise à niveau / pré-qualification prescrites par CAP EMPLOI**

*NB : en l’absence de CRP en Corse, aucune formation n’a été prescrite.*

**Formations professionnalisantes / qualifiantes prescrites par CAP EMPLOI**

*NB : en l’absence de CRP en Corse, aucune formation n’a été prescrite. Il n’y a pas non plus eu de préparation aux concours administratifs.*
Zoom sur les prévisions des besoins en emploi et compétences dans la fonction publique hospitalière en Corse

La Collectivité Territoriale de Corse, en collaboration avec l’Agence Régionale de Santé (ARS) et la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS), a entrepris une évaluation des besoins en compétences des établissements sanitaires et médicosociaux. Le GIP Corse Compétences via l’Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) et le CREAI PACA ont été en charge du projet.


En résumé, les métiers d’infirmier et d’aide-soignant représentent la grande majorité des besoins en compétences sur la période 2013 et 2017. Ce sont également les métiers les plus exposés au risque physique dans les structures hospitalières interrogées dans le cadre de l’état des lieux et donc aux problématiques de maintien dans l’emploi, dû à la pénibilité inhérente à leur poste.

Note méthodologique: l’étude portait sur l’ensemble des établissements relevant des secteurs sanitaire, social et médico-social et donc pas exclusivement sur les établissements appartenant à la Fonction Publique. Pour autant, les résultats de cette étude sont de nature à éclairer les grandes tendances concernant les besoins à venir dans la fonction publique hospitalière en Corse.

Compétences médicales : métiers ayant les plus forts besoins d’effectifs sur la période 2013-2017

*Source*: GIP CORSE COMPETENCES – Recensement des besoins en emplois et compétences dans les secteurs sanitaire social et médico-social – 2013
Compétences para-médicales : métiers ayant les plus forts besoins d’effectifs sur la période 2013-2017

Source : GIP CORSE COMPETENCES – Recensement des besoins en emplois et compétences dans les secteurs sanitaire social et médico-social – 2013

Compétences sociales : métiers ayant les plus forts besoins d’effectifs sur la période 2013-2017

Source : GIP CORSE COMPETENCES – Recensement des besoins en emplois et compétences dans les secteurs sanitaire social et médico-social – 2013
PARTIE V : Cartographie des personnes handicapées en emploi dans la Fonction Publique

Bénéficiaire de l’Obligation d’Emploi de Travaillleurs Handicapés : Qui est concerné ?

Le code du travail définit, par l’article L 5212-13, les catégories de personnes bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées mentionnée à l’article L. 146-9 du Code de l’action sociale et des familles
- Les victimes d’accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d’une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- Les titulaires d’une pension d’invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l’invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d’une pension militaire d’invalidité au titre du Code des pensions militaires d’invalidité et des victimes de la guerre
- Les titulaires d’une allocation ou d’une rente d’invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d’accident survenu ou de maladie contractée en service
- Les titulaires de la carte d’invalidité définie à L. 241-3 du Code de l’action sociale et des familles
- Les titulaires de l’allocation aux adultes handicapés
- Les agents qui ont été reclassés en application de l’article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l’Etat, des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée

NB : Les actions mises en place en direction des agents ayant une restriction d’aptitude attestée par la médecine du travail peuvent faire l’objet de demandes de financement auprès du Fiphfp, même si ces agents ne sont pas des bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi. En revanche, ils ne peuvent pas être déclarés dans la déclaration FIPHFP.
Évolution du nombre de bénéficiaires de l’obligation d’emploi en Corse : une augmentation continue


On observe également au niveau national une augmentation générale du nombre de BOE.

À savoir : Est comptabilisé tout agent bénéficiaire de l’obligation d’emploi, rémunéré au 1er janvier de l’année écoulée (soit, le 1er janvier N-1 pour les déclarations faites en année N). Les agents dont le contrat de travail ouvre droit à une aide de l’État sont également comptés, à condition qu’ils soient rémunérés au 1er janvier de référence et sur une période consécutive d’au moins 6 mois durant l’année précédente, cette règle s’applique également aux agents non-permanents.

Source : FIPHFP Rapport Corse 2013
Les femmes parmi les agents BOE : une réalité différant selon les secteurs de la Fonction Publique

Le taux de féminisation de la fonction publique d’État en Corse est de 49% et de 54% au niveau national. La part des femmes parmi les BOE travaillant dans la fonction publique d’État est encore inférieure. Au niveau national, les femmes BOE dans la FPE sont majoritaires (51%).

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes représentent 60% des agents au niveau national contre seulement 46% en Corse. Une représentation qui diminue encore lorsque l’on s’intéresse à la seule population des agents BOE de la FPT en Corse, où les femmes représentent 29% des agents (au niveau national, cette part est de 50%). La faible féminisation de cette fonction est essentiellement explicable par la grande part de postes techniques, essentiellement masculins, qui comportent une forte pénibilité et qui peuvent générer du handicap au travail.

La Fonction publique hospitalière est la plus féminisée avec 77% de femmes au niveau national et 69% en Corse. Les femmes BOE représentent quant à elles 63% des agents BOE de la FPH en Corse. Cela s’explique notamment par la prévalence des postes d’aides-soignantes et d’infirmières, largement féminisés et identifiés comme les postes les plus concernés par des maintiens dans l’emploi en raison de leur pénibilité.
Les bénéficiaires de l’obligation d’emploi plus âgés en Corse

Les BOE de plus de 56 ans représentent 33,92% des agents handicapés dans la Fonction Publique en Corse, contre 23% au niveau national. Pour rappel, les agents de plus de 55 ans représentent 13,4% de la totalité des effectifs des 3 fonctions publiques au niveau national et 16,3% en Corse.

Seul 15% des handicaps surviennent avant 15 ans. L’âge est un des principaux facteurs de survenance du handicap. Lorsque l’on parle de handicap au travail et de maintien dans l’emploi, les personnes occupant des postes comportant une certaine pénibilité sont plus susceptibles de rentrer dans la catégorie des bénéficiaires de l’obligation d’emploi s’ils tiennent ce poste dans la durée.

Pour ces raisons, les travailleurs handicapés sont donc en moyenne plus âgés que l’ensemble des agents.

Source : FIPHFP Rapport Corse 2013; FIPHFP Rapport Annuel 2013
Une prévalence des ATI dans les types de reconnaissance du handicap

Avec 69% des BOE de la Fonction Publique ayant une Allocation Temporaire d’Invalidité de plus de 10% (ATI), la Corse fait figure de véritable exception au niveau national, où ce type de reconnaissance n’est attribué qu’à 15% des agents en moyenne.

Ainsi, seuls 11% des BOE en Corse disposent d’une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), alors qu’il s’agit de la principale reconnaissance au niveau national (45% des BOE en disposent).

Ce phénomène semble cependant s’atténuer dans la durée avec un passage de 82% d’agents ayant une ATI de plus de 10% en 2010 à 73% en 2013.

Source : FIPHFP Rapport Corse 2013; FIPHFP Rapport Annuel 2013

Evolution de la répartition des agents TH par type de reconnaissance

Source : FIPHFP Rapport Corse 2013
Répartition des agents BOE par catégorie au niveau national

Au niveau national et d’après la déclaration 2013, 62% des agents Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi de la Fonction Publique sont de catégorie C et 12% de catégorie A. En outre 89% des BOE sont des agents titulaires.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>01/01/2010</th>
<th>01/01/2011</th>
<th>01/01/2012</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Non Titulaires</td>
<td>10 %</td>
<td>10 %</td>
<td>9 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Catégorie A</td>
<td>10 %</td>
<td>12 %</td>
<td>12 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Catégorie B</td>
<td>17 %</td>
<td>15 %</td>
<td>15 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Catégorie C</td>
<td>61 %</td>
<td>61 %</td>
<td>62 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Ouvrier d’État</td>
<td>1 %</td>
<td>1 %</td>
<td>1 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Emplois particuliers</td>
<td>1 %</td>
<td>1 %</td>
<td>1 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Nous ne disposons pas des données relatives à la répartition des agents Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi par catégorie d’emploi en Corse. *
PARTIE VI : L’obligation d’emploi des employeurs publics

L’essentiel en chiffres

D’après les déclarations 2014

8,03% (7,83% d’après la déclaration 2013)
Taux d’emploi légal de la région Corse

- Fonction publique de l’État : 3,90% (3,56% en 2013)
- Fonction publique Territoriale : 8,25% (7,83% en 2013)
- Fonction Publique Hospitalière : 8,69% (9,03% en 2013)

1.175 agents Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi dans la région

47 Unités manquantes

235 138,80€
Montant des contributions issues de la déclaration 2014 de la région

Pas de conventions avec le FIPHFP en cours au 31 décembre 2013

Tout employeur public, employant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent, est assujetti à une obligation d’emploi de personnes handicapées à hauteur de 6% de son effectif.

Un nombre d’employeurs assujettis en augmentation


<table>
<thead>
<tr>
<th>Employeur public</th>
<th>Date d’assujettissement</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Commune de Cargèse</td>
<td>entrée</td>
</tr>
<tr>
<td>Commune de San Martino di Lota</td>
<td>entrée</td>
</tr>
<tr>
<td>Commune de Ventiseri</td>
<td>entrée</td>
</tr>
<tr>
<td>Commune de Vescovato</td>
<td>entrée</td>
</tr>
<tr>
<td>Commune de l’Île Rousse</td>
<td>entrée</td>
</tr>
<tr>
<td>CCAS de Grosseto Prugna</td>
<td>entrée</td>
</tr>
<tr>
<td>Centre Hospitalier de Calvi Balagne</td>
<td>entrée</td>
</tr>
<tr>
<td>Communauté de Communes de la Costa Verde</td>
<td>entrée</td>
</tr>
<tr>
<td>Commune d’Aléria</td>
<td>sortie</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Employeurs publics nouvellement assujettis à l’obligation ou étant sortie de cette catégorie entre la déclaration 2013 et 2014

Au niveau national, ce sont 10 596 employeurs publics qui étaient assujettis à l’obligation d’emploi au titre des déclarations effectuées auprès du FIPHFP en 2013. La Corse ne représentait donc que 0, 56% des établissements assujettis au niveau national.

Répartition des établissements publics en région Corse par type de Fonction Publique

Source : Déclarations employeurs 2014 - Extraction des données du 23/10/2014

Répartition des établissements publics assujettis en Corse par effectif (ETP)-déclaration 2014

Source : Déclarations employeurs 2014 - Extraction des données du 23/10/2014
Un taux d’emploi légal inégal entre les différentes fonctions publiques

Les employeurs assujettis à l’obligation d’emploi peuvent s’acquitter de l’obligation légale des 6% selon différentes modalités, notamment :
- L’emploi direct de personnes handicapées
- La réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d’unités déductibles
- Le versement d’une contribution au FIPHFP

Le taux d’emploi légal prend en compte les travailleurs handicapés directement employés ainsi que les dépenses reconverties en unités déductibles.

En région Corse, le taux légal moyen du secteur public est de 8,03% sur la déclaration 2014, ce qui fait de la Corse la région avec le plus fort taux d’emploi.

Il est en augmentation par rapport aux années précédentes, passant de 7,92% sur la déclaration 2012 à 8,03% sur celle de 2013. Ce taux est nettement supérieur au taux d’emploi légal de la Fonction Publique au niveau national qui était de 4,64% sur la déclaration 2013 (chiffres indisponibles pour 2014).

Malgré un taux d’emploi élevé, il manque 47 unités (48 pour la déclaration 2013) afin que tous les employeurs publics de Corse assujettis respectent l’obligation d’emploi. Un nombre pratiquement égal malgré une hausse du taux d’emploi global qui s’explique par l’assujettissement de nouveaux employeurs publics n’atteignant pas le taux d’emploi légal de 6%.

Evolution du taux d’emploi dans les fonctions publiques en Corse

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fonction publique de l’État</th>
<th>2011</th>
<th>2012</th>
<th>2013</th>
<th>2014</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>5,78%</td>
<td>2,62%</td>
<td>3,56%</td>
<td>3,90%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique hospitalière</td>
<td>8,32%</td>
<td>8,78%</td>
<td>9,03%</td>
<td>8,69%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique territoriale</td>
<td>8,26%</td>
<td>8,23%</td>
<td>7,83%</td>
<td>8,25%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique en Corse</td>
<td>8,08%</td>
<td>7,92%</td>
<td>7,83%</td>
<td>8,03%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique nationale</td>
<td>4,22%</td>
<td>4,39%</td>
<td>4,64%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Source : Déclarations employeurs 2014 - Extraction des données du 23/10/2014
Une réalité différente entre les deux départements

Les établissements publics de Corse du Sud assujettis ont un taux d’emploi moyen supérieur (8,58%) à ceux de la Haute-Corse (7,23%) selon les dernières déclarations (2014). Cet écart tend à se réduire au regard de l’année précédente où le delta entre les deux départements est passé de 2,3 points en 2013 à 1,35 points en 2014.

Source : Déclarations employeurs 2014 - Extraction des données du 23/10/2014

La réponse à l’obligation d’emploi : la Corse est en accord avec la moyenne nationale

Bien que le taux d’emploi global de la Fonction Publique en Corse soit largement supérieur à celui de la moyenne française, la typologie des modalités de réponse à l’obligation d’emploi en Corse est similaire à celle de la moyenne française. Ainsi :

- 7% des employeurs ne font aucune action pour l’insertion des personnes handicapées et se contentent de verser la contribution, contre 6% au niveau national
- 42% répondent à leur obligation à la fois en employant des travailleurs handicapés et en versant une contribution contre 43% sur l’ensemble du territoire français
- 51% des structures publiques assujetties à l’obligation d’emploi ne paient pas de contribution au FIPHFP

Le taux d’emploi moyen est donc porté par des structures de taille importante enregistrant un taux d’emploi particulièrement élevé. Pour exemple : Le Service départemental d’incendie et de secours de Haute Corse (SDIS), le centre hospitalier de Castellucio, la Commune de Bastia ou le Service départemental d’incendie et de secours de Corse du Sud sont des structures employant plus de 300 agents et ayant un taux d’emploi supérieur à 10%.

Attention, moins de 50% des structures atteignent le seuil de 6% (36%) mais par un effet d’arrondi, certaines structures (notamment les plus petites) ayant un taux d’emploi compris entre 3 et 6% ne paient pas de contribution.

Source : AGEFIPH, FIPHFP, Chiffres clés, les personnes handicapées et l’emploi, Juin 2014

Part des employeurs publics versant une contribution

- Contribution uniquement
- versement d’une contribution + emploi de travailleurs handicapés ou équivalents
- Emploi de travailleurs handicapés ou équivalents uniquement

Source : Déclarations Fiphfpo 2014 - Extraction des données du 23/10/2014
La situation entre les différentes fonctions publiques est hétérogène : les établissements répondant à leur obligation uniquement par le biais de l’embauche de travailleurs handicapés ou de dépenses déductibles (et donc ne payant pas de contribution) sont plus nombreux en proportion dans la fonction publique territoriale (58%) et dans la fonction publique hospitalière (38%) par rapport à la fonction publique d’État (27%). En revanche, la part d’employeurs publics n’effectuant aucune action pour l’insertion et le maintien des personnes handicapées est à peu de choses près similaire dans les 3 fonctions publiques (la FPH ne comptant que 8 établissements, les 12% ne sont attribuables qu’à 1 seul établissement).

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>FPE</th>
<th>FPT</th>
<th>FPH</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Contribution uniquement</td>
<td>9%</td>
<td>6%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>versement d’une contribution + emploi de travailleurs handicapés ou équivalents</td>
<td>64%</td>
<td>35%</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Emploi de travailleurs handicapés ou équivalents uniquement</td>
<td>27%</td>
<td>58%</td>
<td>38%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Part des employeurs publics versant une contribution : détail par fonction publique*

*Source : Déclarations Fiphfp 2014 - Extraction des données du 23/10/2014*

Comme le montre le graphique ci-dessous, un quart des employeurs (17) ont un taux d’emploi légal inférieur à 2%. Il sont relativement peu (5) à n’engager aucune action pour l’insertion et le maintien des personnes handicapées, mais ceci est notamment dû à l’utilisation de dépenses déductibles. Au regard du taux d’emploi direct (c’est-à-dire uniquement la présence de travailleurs handicapés dans les effectifs), ils sont 16 à n’employer aucun agent handicapé, soit pratiquement 25%.

Les dépenses déductibles jouent un rôle important dans la réponse à l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés chez les employeurs publics. Comme vu ci-dessus, le nombre d’unités manquantes pour que tous les employeurs atteignent le seuil légal est de 47, sans les dépenses déductibles il serait de 68.

*Source : Déclarations employeurs 2014 - Extraction des données du 23/10/2014*
La contribution annuelle au FIPHFP : une diminution continue depuis 2010

Au niveau national, la contribution versée au FIPHFP est en diminution. Le montant de la collecte a en effet diminué de 9,1% entre 2012 et 2013. Le nombre d’employeurs publics contribuant est également en diminution de 5,9%. Ce phénomène se retrouve en Corse à un niveau plus important : entre 2012 et 2013 la contribution versée au FIPHFP a diminué de 22% (33% pour la FPE, 15% pour la FPT et une quasi stabilité pour la FPH – augmentation de 2%).

Cette tendance semble se poursuivre de manière plus modérée entre 2013 et 2014 avec une diminution de 7% de la contribution (19% pour la FPE et 13% pour la FPT). La FPH en revanche connait une augmentation de 126% de sa contribution, freinant ainsi le phénomène de diminution de la contribution dans l’île.

Cette importante hausse s’explique notamment par le fait qu’en 2013, seul 2 établissements de la FPH payaient une contribution alors qu’en 2014 ils étaient au nombre de 5, parmi lesquels l’hôpital de Calvi qui ne déclarait pas en 2013 (le centre a été créé au du 1er janvier 2012) et qui depuis 2014 paie une contribution supérieure à tous les autres établissements.

*Le détail par fonction publique n’est pas disponible au niveau national pour l’année 2014

![Graphique de l'évolution des contributions versées au FIPHFP](image)
Les aides du FIPHFP en Corse : mobilisation des aides plateformes mais peu de conventions

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aides plateforme</th>
<th>2011</th>
<th>2012</th>
<th>2013</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fonction publique de l’État</td>
<td>17 548 €</td>
<td>38 055 €</td>
<td>16 038 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique hospitalière</td>
<td>4 955 €</td>
<td>1 862 €</td>
<td>3 082 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique territoriale</td>
<td>26 402 €</td>
<td>44 548 €</td>
<td>32 296 €</td>
</tr>
<tr>
<td>SOUS-TOTAL</td>
<td>48 905 €</td>
<td>84 465 €</td>
<td>51 416 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Programme accessibilité</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique de l’État</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
<td>311 175 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique hospitalière</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique territoriale</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
</tr>
<tr>
<td>SOUS-TOTAL</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
<td>311 175 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Conventions employeurs</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique de l’État</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique hospitalière</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonction publique territoriale</td>
<td>19 354 €</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
</tr>
<tr>
<td>SOUS-TOTAL</td>
<td>19 354 €</td>
<td>0 €</td>
<td>0 €</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>68 259 €</td>
<td>84 465 €</td>
<td>362 591 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Evolution et répartition des aides plateformes du FIPHFP en région Corse

Source : FIPHFP - Rapport Annuel Corse – 2013

Lorsque l’on calcule le ratio entre les contributions versées par Fonction Publique et la mobilisation des aides obtenues via la plateforme de demande du Fiphfp en 2013 on constate :

- que la fonction publique d’État mobilise 16% de sa contribution (contre 3% au niveau national)
- que la fonction publique territoriale mobilise 22% de sa contribution (contre 18% au niveau national)
- que la fonction publique hospitalière mobilise 20% de sa contribution (contre 6% au niveau national)

Soit des ratios toutes fonctions publiques confondues de 20% en Corse contre 10% au niveau national.

*Ces mobilisations ne tiennent pas compte des conventions et du programme accessibilité du Fiphfp.


En Corse, le Comité local n’était plus constitué depuis 2013, ce qui peut également expliquer l’absence de convention passées entre le Fiphfp et les employeurs publics. Un nouveau Comité local a été créé en 2015 et devra se réunir en fin d’année.
En 2013, 11 employeurs se sont vu attribuer 21 aides pour un montant de 51 416 €. Ces financements ont concerné 29 bénéficiaires.

En revanche, à fin 2014, une seule convention de politique d’emploi a été conclue avec le Fiphfp par le CDG 2B et les programmes accessibilité n’avaient que très peu été mobilisés, hormis pour l’IRA de Bastia qui a obtenu une aide d’un montant de 311 175 € dans le cadre d’une convention d’accessibilité pour d’importants travaux de mise aux normes de ses locaux.

Au niveau national en 2013, alors que le ratio mobilisation des aides plateformes / contribution est de 10%, il atteint 58% en rajoutant les aides attribuées au titre des conventions passées avec les employeurs et du programme accessibilité du Fiphfp. En Corse, ce ratio est très variable en fonction des années : il atteint exceptionnellement 144% en 2013 grâce à la convention accessibilité passée avec l’IRA de Bastia mais il n’est que de 26% en 2012 où aucune convention n’a été passée (comme c’est le cas de toutes les autres années à part 2011 avec la convention du centre de gestion).

Ainsi, la moindre mobilisation globale (à part en 2013) des aides du Fiphfp en Corse par rapport au niveau national est due à l’absence de conventions.

Evolution et répartition des aides plateformes du FIPHFP en région Corse

*Source : FIPHFP - Rapport Annuel Corse - 2013*
Le recours aux dépenses déductibles concernent essentiellement la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté

Il existe 5 types de dépenses déductibles de la contribution :

Type 1 - Les dépenses réalisées en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail (art.6 du décret),

Type 2 - Les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l’insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (article 6, II),

Type 3 - Même calcul pour les efforts consentis par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées. La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le double de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

Type 4 - Les aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n’appartiennent pas à l’une des catégories de bénéficiaires visés à l'article 2 du décret. Chaque aménagement est uniquement pris en compte lorsqu’il est entrepris sur la base d’un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique. Son coût doit également excéder 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

Et aussi une réduction spéciale au titre de l’art. 98 de la loi n°2005-102 : dépenses de rémunération - missions en rapport avec des élèves ou étudiants handicapés.

Type 5 – Assistants de vie scolaire

Répartition des dépenses déductibles par type

Source : Déclarations employeurs 2014 - Extraction des données du 23/10/2014
Dans l’immense majorité des cas, les dépenses déductibles des employeurs concernent le recours au secteur protégé et adapté, ESAT ou EA. Sur les 67 employeurs assujettis, 29 déclarent effectuer des achats ou sous-traiter des prestations auprès du SPSA (soit 43%).

Les 3 plus gros employeurs ayant des dépenses déductibles en rapport avec la sous-traitance au secteur protégé et adapté sont :
- La communauté d’Agglomération de Bastia
- La Commune de Ghisonaccia
- La Commune de Prunelli di Fiumorbu

Répartition des dépenses déductibles par nombre d’employeurs y ayant recours

Source : Déclarations employeurs 2014 - Extraction des données du 23/10/2014
PARTIE VII : Le secteur protégé et adapté en Corse

**Les ESAT**, anciennement CAT (centres d'aide par le travail) sont des structures de mise au travail et de soutien médico-social de personnes handicapées ne pouvant pas travailler en milieu ordinaire. Pour travailler en ESAT, les personnes concernées doivent être orientées en milieu protégé par les MDPH. Ce sont des organismes, publics ou privés, à double vocation :

- La mise au travail : donner aux personnes handicapées un accès à la vie professionnelle à travers la définition de conditions et structures de travail adaptées à leurs besoins. Les personnes travaillant en ESAT n’ont pas le statut de salarié.

- Le soutien médico-social : dispenser les soins nécessaires aux personnes en perte d’autonomie.

**Les entreprises adaptées** (anciennement dénommées ateliers protégés) sont des unités économiques régies par le droit commun qui offrent une activité professionnelle adaptée aux possibilités de travailleurs handicapés qui ne peuvent, temporairement ou durablement, pas travailler en milieu ordinaire. Les personnes travaillant en EA ont un statut de salarié.

Les deux types de structure ont une mission de production de biens et de services. Les ESAT comme les EA ont une obligation d’employer *a minima* 80 % de travailleurs handicapés.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Entreprise Adaptée</th>
<th>ESAT</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Nature de l’établissement</td>
<td>Entreprise</td>
</tr>
<tr>
<td>Etablissement régit par</td>
<td>Le code du Travail</td>
</tr>
<tr>
<td>Statut de la personne handicapée</td>
<td>Salarisé</td>
</tr>
<tr>
<td>Rémunération de la personne handicapée</td>
<td>100% du SMIC minimum</td>
</tr>
<tr>
<td>Capacité professionnelle de la personne handicapée</td>
<td>&gt; 30% de la « normale »</td>
</tr>
<tr>
<td>Rémunération de l’encadrement</td>
<td>Par la structure</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonctionnement de la structure</td>
<td>Par son chiffre d’affaires</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Résumé des différences entre EA et ESAT
Article 15 du code des marchés publics

« Certains marchés ou certains lots d'un marché peuvent être réservés à des entreprises adaptées ou à des établissements et services d'aide par le travail mentionnés aux articles L. 5213-13, L. 5213-18, L. 5213-19 et L. 5213-22 du code du travail et L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles, ou à des structures équivalentes, lorsque la majorité des travailleurs concernés sont des personnes handicapées qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales. »

Le secteur protégé et adapté en Corse

Il existe 7 structures du secteur protégé et adapté en Corse regroupant environ 450 travailleurs, soit 5 ESAT et 2 Entreprises Adaptées, ce qui représente 0,3% de la totalité de ces structures sur le territoire français (2 130 ESAT et EA sont répertoriés par le réseau GESAT en France métropolitaine). Les structures du secteur protégé et adapté sont ainsi sous-représentées en Corse (0.5% de la population française).

Les structures se répartissent comme suit : 3 ESAT en Corse du Sud ; 2 ESAT et 2 EA en Haute-Corse. Dans la majorité des cas les structures font partie d’un groupement porté par une association nationale.


Liste des établissements du secteur protégé et adapté en Corse

EA LA CHATAIGNERAIE - Valle-di-Rostino (2B)
EA EQUITA - Biguglia (2B)
ESAT L’ATELIER - Bastia (2B)
ESAT LES JARDINS DU GOLFE - Valle-di-Mezzana (2A)
ESAT STELLA MATUTINA - Prunelli-di-Fiumorbo (2B)
ESAT JARDINS DU GOLFE PORTO-VECCHIO - Porto-Veccchio (2A)
ESAT U LICETTU - Ajaccio (2A)
Bon à savoir :

Les structures du secteur protégé et adapté sont organisées en réseaux, qui ont notamment pour vocation de faire connaître les compétences et savoir-faire de leurs adhérents. Ils sont également le meilleur moyen d’identifier les ESAT ou les EA d’un certain bassin d’emploi, ainsi que les services, prestations ou produits qu’ils proposent.

Certains de ces réseaux proposent également des places de marché virtuelles permettant d’émettre des appels d’offre ou des consultations à destinations des organismes du SPSA.

L’UNEA

L’Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) regroupe 60% des 650 Entreprises Adaptées de France. Elle représente les intérêts des EA auprès des pouvoirs publics et a pour mission le développement des compétences et des relations économiques des EA avec les entreprises et le secteur public.

Les entreprises adaptées représentent plus de 26 000 travailleurs handicapés ayant le statut de salarié pour un chiffre d’affaires de 900 millions d’euros.

L'annuaire des 600 EA est accessible gratuitement sur son site. Vous aurez également la possibilité de publier des demandes de prestation qui seront transmises gratuitement aux EA.

Site internet : www.unea.fr

Le Réseau GESAT

Le Réseau GESAT est une association qui réunit des directeurs d’ESAT et d’EA. Elle a pour objectif la professionnalisation et l’accompagnement des travailleurs handicapés.

Le Réseau GESAT a créé la première base de données des 2 000 établissements dont 1 400 ESAT et 600 EA aujourd’hui référencés. La mise à jour quotidienne renseigne la fiche détaillée de chaque établissement : coordonnées, contact, activités. Pour une recherche multicritères, il suffit de vous inscrire gratuitement en quelques clics. L’accès à la place de marché est en revanche réservé aux adhérents.

Site Internet : http://www.reseau-gesat.com/

HANDECO

HANDECO est une « plateforme nationale au service du travail protégé et adapté et de ses partenaires économiques, au bénéfice de l’emploi et de la formation des personnes en situation de handicap. »

Sur le site d’HANDECO, l’ensembles des 2 000 EA et ESAT de France est référencé et en libre accès. Les acteurs du secteur protégé et adapté ont ensuite le choix de détailler leur fiche avec les informations de leur choix. L’accès à la place de marché est en revanche réservé aux adhérents.

Site internet : http://www.handeco.org/
Le secteur protégé et adapté et la Fonction Publique

En moyenne le chiffre d’affaire réalisé avec des structures de la Fonction Publique représente 28% du chiffre d’affaire global des établissements du secteur protégé et adapté. À noter que toutes les structures du SPSA en Corse travaillent avec la Fonction Publique, secteur qui représente à minima 15% de leur chiffre d’affaire. L’ESAT Stella Matutina se démarque à ce niveau puisque 50% de son chiffre d’affaire est réalisé grâce à des partenariats avec la Fonction Publique, notamment des prestations d’entretien d’espaces verts avec les communes alentour (Ghisonaccia, Aléria, Prunelli di Fium’Orbu…).

« La Fonction Publique - et notamment les communes - représente un partenaire majeur avec lequel nous entretenons des partenariats pérennes. »
ESAT Stella Matutina

Les communes et la CTC représentent les principaux clients des structures du SPSA au sein de la Fonction Publique. Sont également citées les chambres de commerce et d’industrie (CCI), les Conseils Généraux et le centre hospitalier de Bastia.

Les difficultés rencontrées par les établissements du Secteur Protégé et Adapté dans leur collaboration avec la Fonction Publique

La commande publique n’est pas souvent divisée en lots en Corse, ni, a fortiori, en lots réservés. Les petites structures ont donc des difficultés à répondre aux appels d’offre. La Fonction Publique n’a pas la culture de la passation de commande « hors marché », même pour des petits montants, alors même que les acheteurs seraient parfois prêts à travailler avec le SPSA.

Evidemment, les structures du SPSA ne rencontrent pas ces problématiques systématiquement, on relève par exemple la collaboration entre l’EA la Chataigneraie et le Conseil Général de Haute-Corse qui a abouti à la réservation d’un lot concernant la confection d’objets identitaires.

Selon les structures interviewées, les acheteurs méconnaissent souvent les modalités de collaboration avec le secteur protégé et adapté : ils ne sont pas souvent au fait de ce que peut leur apporter la sous-traitance par rapport à leur obligation d’emploi, ni de ce que propose le SPSA en Corse en termes de prestations. De manière pratique, ils ne connaissent pas toujours l’existence de l’article 15 du code des marchés publics permettant d’intégrer des lots réservés dans les appels d’offre ou ne savent pas comment rédiger de telles clauses. (Voir article 15 ci-dessus)

De plus, il subsiste de fortes représentations négatives à l’égard du handicap et des établissements du secteur protégé et adapté : prestations plus chères, qualité moindre, moindre réactivité, autant de stéréotypes qui ternissent l’image du SPSA.

« Les acheteurs n’ont pas conscience que nous nous sommes professionnalisés, ils pensent toujours que notre rôle est simplement « d’occuper » les personnes en situation de handicap alors que nos structures sont de véritables unités économiques ayant besoin de travailler pour perdurer »

Il en résulte que si la plupart des établissements du Secteur Protégé et Adapté ont noué de véritables partenariats avec des employeurs publics, certains autres ressentent que les commandes effectuées par certains acheteurs sont destinées à « faire un geste » ou à soutenir les entreprises locales de
Les relations des établissements du secteur protégé et adapté avec la Fonction Publique

28,57%
71,43%

Prestations ponctuelles  Partenariats perennes

Source : Données Handi-Pacte

À noter que la taille des structures du SPSA ne permet pas toujours une démarche commerciale très développée. Ainsi l’ESAT l’Atelier est le seul à employer une personne sur un poste commercial. La plupart du temps, ce sont les directeurs des établissements qui effectuent cette tâche et nouent des contacts avec les clients potentiels. En Corse, la notion de tissu local est importante, ce qui peut amener les employeurs publics d’un bassin d’emploi à faire appel plus facilement à ce type de structure (voir ci-dessus). Le bouche à oreille fonctionne également bien et amène des commandes de manière spontanée. Certaines structures développent des actions de démarchage comme l’EA La Chataigneraie via l’envoi de mailing ou l’ADAPEI de Corse du Sud qui a réalisé une plaquette dans le but de promouvoir son offre de service.

Les attentes du SPSA vis-à-vis d’un dispositif comme le Handi-Pacte

Elles sont de deux types :

1. Aider à la sensibilisation des acheteurs en apportant une meilleure connaissance du secteur protégé et adapté, tant au niveau de son offre qu’en travaillant sur les représentations négatives dont il peut être porteur. Il s’agirait également d’apporter des éléments d’information quant aux manières d’y recourir et au cadre légal (article 15, pris en compte dans la déclaration…).

2. Apporter de l’information quant à la mise à disposition afin de favoriser cette pratique et de faciliter le passage de personnes handicapées dans le milieu ordinaire lorsque cela est possible.

Les prestations proposées par les établissements du secteur protégé et adapté sont nombreuses et multiples, mais c’est principalement sur les activités d’entretien des espaces verts que la collaboration entre SPSA et Fonction Publique est la plus développée. L’ADAPEI de Corse du Sud développe également une importante activité de restauration, notamment auprès des cantines scolaires. Viennent ensuite les prestations d’entretiens de locaux, de fourniture de papeterie, de fourniture de produits d’entretien et de blanchisserie.

De manière ponctuelle davantage dans une logique « sociale ».

« C’est nous qui sommes obligés d’effectuer le travail de sensibilisation en prenant contact avec les acheteurs ».

De manière générale, les établissements du SPSA sont des structures dynamiques qui misent sur une offre très diversifiée afin de se développer et d’avoir de nouveaux clients. C’est le cas de l’ADAPEI de Corse du Sud qui développe plus d’une dizaine de prestations, de la restauration à la numérisation de documents en passant par la tenue d’un camping ou d’une station de lavage, de l’EA Equita qui lance une activité de destruction de papiers confidentiels ou de l’EA la Chataigneraie qui souhaite se positionner sur la fabrication de savons.
Prestations proposées par le secteur protégé en Corse

- Restauration
- Camping
- Pépinière
- Blanchisserie
- Station de lavage
- Conditionnement
- Numérisation
- Peinture en bâtiment
- Nettoyage de locaux
- Entretien des espaces verts
- Destruction et recyclage de papier
- Câblage ADSL
- Papeterie
- Produits d'entretiens
- Colis gourmands
- Produit cocktail
- Trousse de premiers secours
- Fabrication de vaisselle biodégradable
- Pâtisserie
- Menuiserie
- Cafétéria

Bonne pratique

« Pour la venue des 2 ministres, Bernard Cazeneuve et Marylise Lebranchu, visant à inaugurer un bâtiment public dans une commune, la mairie a directement contacté l’ADAPEI afin qu’elle organise le buffet d’accueil. Ce témoignage de confiance marque le professionnalisme et la qualité des prestations qui peuvent être fournies par le secteur protégé et adapté. »

Bonne pratique

« L’ESAT l’Atelier s’est occupé de la confection de l’ensemble des colis de fin d’année pour la Mairie de Bastia, un domaine dans lequel l’ESAT excelle puisqu’il s’occupe également de la fabrication des plateaux-repas pour le personnel navigant d’Air Corsica. »
**Mise à disposition d’une entreprise**

Lorsque l’exercice d’une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l’épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d’emploi de travailleurs handicapés admis dans un ESAT, cet établissement ou ce service peut, avec l’accord des intéressés et dans les conditions définies par les articles R. 344-16 à R. 344-21 du Code de l’action sociale et des familles, mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d’une entreprise, d’une collectivité territoriale, d’un établissement public, d’une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu’auprès d’une personne physique.

Quelles que soient les modalités d’exercice de cette activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail, les travailleurs handicapés concernés continuent à bénéficier d’un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l’établissement ou le service d’aide par le travail auquel ils demeurent rattachés.

**Embauche en milieu ordinaire**

Par ailleurs, lorsqu’une personne handicapée accueillie dans un ESAT conclut un contrat à durée déterminée (CDD), un contrat d’accompagnement dans l’emploi (CAE) ou un contrat initiative-emploi (CIE), elle peut bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant, d’une convention passée entre l’ESAT, son employeur et éventuellement le service d’accompagnement à la vie sociale. Cette convention précise les modalités de l’aide apportée par l’établissement ou le service d’aide par le travail et éventuellement le service d’accompagnement à la vie sociale au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d’une durée maximale d’un an renouvelable deux fois pour cette même durée.

En cas de rupture de ce contrat de travail ou lorsqu’elle n’est pas définitivement recrutée par l’employeur au terme de celui-ci, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l’ESAT d’origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet. La convention mentionnée ci-dessus prévoit également les modalités de cette réintégration.

**Source** : http://travail-emploi.gouv.fr

Les établissements du secteur protégé et adapté ont vocation à être, dans la mesure du possible et des capacités des travailleurs handicapés, des tremplins vers le secteur ordinaire. Ils peuvent ainsi constituer une étape dans le parcours d’insertion ou de réinsertion d’une personne ayant un handicap en leur permettant de se réadapter au monde du travail dans une structure adaptée à leurs besoins, de monter en compétences et d’effectuer des stages² dans des structures ordinaires.

La mise à disposition quant à elle, n’est pas une pratique très courante en Corse. L’ADAPEI de Corse du Sud (qui regroupe les 3 ESAT U Licettu, Les jardins du golfe et les jardins du golfe de Porto-Vecchio) a cependant conclu 2 contrats de ce type avec la Mairie d’Ajaccio sur des prestations d’entretien des espaces verts et de peinture. À titre de comparaison, l’ADAPEI de Corse du Sud compte actuellement 9 de ses travailleurs handicapés en mise à disposition dont seulement 2 au sein de la Fonction Publique.

L’EA Equita a, quant à elle, conclu une mise à disposition avec une association permettant à l’une de ses salariés de se reconvertir professionnellement tout en passant dans le secteur dit ordinaire.

L’ESAT l’Atelier a également effectué une mise à disposition avec la Mairie de Saint-Florent sur une

---

² Différent de la mise à disposition, dans le cadre du stage c’est l’ESAT qui continue à rémunérer la personne
prestation d’agent d’entretien des communes devant logiquement déboucher sur une embauche.

Même si l’on relève quelques initiatives exemplaires, le faible nombre de mises à disposition s’explique - selon les structures interrogées - à la fois par un manque de connaissance et de sensibilisation des employeurs publics sur les possibilités offertes par le SPSA et les différentes modalités de collaboration avec lui, mais aussi par la dégradation du marché de l’emploi et les objectifs de maîtrise des effectifs au sein de la Fonction Publique, climat peu propice à l’accueil de nouveaux agents.

Bonne pratique

Les Etablissements du SPSA prennent à cœur leur mission d’insertion des personnes handicapées dans l’emploi ordinaire. C’est par exemple le cas de l’EA La Chataigneraie qui organise des journées d’immersion pour les élèves handicapés des classes ULIS (unités localisées pour l’inclusion scolaire) afin de leur montrer la réalité du monde du travail et la possibilité de s’y insérer pleinement.
### Tableau de synthèse des données relatives aux déclarations 2014 en Corse par type de Fonction Publique et par département

*Extraction des données au 23/10/2014
Déclarations Année 2014 - Effectifs au 01/01/2013*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fonction publique d’État</th>
<th>2A</th>
<th>2B</th>
<th>CORSE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Nombre ETR</strong></td>
<td>528</td>
<td>641</td>
<td>1 169</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nombre de bénéficiaires</strong></td>
<td>20</td>
<td>24</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nombre Equivalents bénéficiaires</strong></td>
<td>0,51</td>
<td>1,08</td>
<td>1,59</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Taux d’emploi légal</strong></td>
<td>3,88%</td>
<td>3,91%</td>
<td>3,90%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Unités manquantes</strong></td>
<td>8,50</td>
<td>11,03</td>
<td>19,53</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Contribution à régler (en €)</strong></td>
<td>36 748,56</td>
<td>39 853,52</td>
<td>76 602,08</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fonction publique Hospitalière</th>
<th>2A</th>
<th>2B</th>
<th>CORSE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Nombre ETR</strong></td>
<td>2 440</td>
<td>1 801</td>
<td>4 241</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nombre de bénéficiaires</strong></td>
<td>246</td>
<td>122</td>
<td>368</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nombre Equivalents bénéficiaires</strong></td>
<td>0,15</td>
<td>0,28</td>
<td>0,42</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Taux d’emploi légal</strong></td>
<td>10,09%</td>
<td>6,79%</td>
<td>8,69%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Unités manquantes</strong></td>
<td>2,85</td>
<td>5,92</td>
<td>8,77</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Contribution à régler (en €)</strong></td>
<td>10 766,76</td>
<td>23 219,09</td>
<td>33 985,85</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fonction publique Territoriale</th>
<th>2A</th>
<th>2B</th>
<th>CORSE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Nombre ETR</strong></td>
<td>5 863</td>
<td>3 578</td>
<td>9 441</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nombre de bénéficiaires</strong></td>
<td>481</td>
<td>282</td>
<td>763</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nombre Equivalents bénéficiaires</strong></td>
<td>10,40</td>
<td>5,69</td>
<td>16,09</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Taux d’emploi légal</strong></td>
<td>8,38%</td>
<td>8,04%</td>
<td>8,25%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Unités manquantes</strong></td>
<td>9,08</td>
<td>23,56</td>
<td>32,64</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Contribution à régler (en €)</strong></td>
<td>34 814,58</td>
<td>89 736,29</td>
<td>124 550,87</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Total Fonction publique</th>
<th>2A</th>
<th>2B</th>
<th>CORSE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Nombre ETR</strong></td>
<td>8 831</td>
<td>6 020</td>
<td>14 851</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nombre de bénéficiaires</strong></td>
<td>747</td>
<td>428</td>
<td>1 175</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nombre Equivalents bénéficiaires</strong></td>
<td>11,06</td>
<td>7,05</td>
<td>18,10</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Taux d’emploi légal</strong></td>
<td>8,58%</td>
<td>7,23%</td>
<td>8,03%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Unités manquantes</strong></td>
<td>20,43</td>
<td>40,51</td>
<td>60,94</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Contribution à régler (en €)</strong></td>
<td>82 329,90</td>
<td>152 808,90</td>
<td>235 138,80</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*www.handipacte-corse.org*
Tableau de synthèse des données relatives aux déclarations 2013 en Corse par type de Fonction Publique et par département
Extraction des données au 30/10/2013
Déclarations Année 2013 - Effectifs au 01/01/2012

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fonction publique</th>
<th>2A</th>
<th>2B</th>
<th>CORSE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Fonction publique Etat</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre ETR</td>
<td>524</td>
<td>603</td>
<td>1 127</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre de bénéficiaires</td>
<td>21</td>
<td>18</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre Equivalents bénéficiaires</td>
<td>0,01</td>
<td>1,11</td>
<td>1,12</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux d’emploi légal</td>
<td>4,01 %</td>
<td>3,17 %</td>
<td>3,56 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Unités manquantes</td>
<td>7,99</td>
<td>13,93</td>
<td>21,92</td>
</tr>
<tr>
<td>Contribution à régler (en €)</td>
<td>33 811,44</td>
<td>60 571,78</td>
<td>94 383,22</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fonction publique hospitalière</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre ETR</td>
<td>2 323</td>
<td>1 634</td>
<td>3 957</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre de bénéficiaires</td>
<td>246</td>
<td>111</td>
<td>357</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre Equivalents bénéficiaires</td>
<td>0,00</td>
<td>0,26</td>
<td>0,26</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux d’emploi légal</td>
<td>10,59 %</td>
<td>6,81 %</td>
<td>9,03 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Unités manquantes</td>
<td>2,00</td>
<td>2,00</td>
<td>4,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Contribution à régler (en €)</td>
<td>7 520,00</td>
<td>7 520,00</td>
<td>15 040,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fonction publique territoriale</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre ETR</td>
<td>5 514</td>
<td>3 336</td>
<td>8 850</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre de bénéficiaires</td>
<td>455</td>
<td>225</td>
<td>680</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre Equivalents bénéficiaires</td>
<td>9,19</td>
<td>4,04</td>
<td>13,23</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux d’emploi légal</td>
<td>8,42 %</td>
<td>6,87 %</td>
<td>7,83 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Unités manquantes</td>
<td>11,57</td>
<td>20,73</td>
<td>32,30</td>
</tr>
<tr>
<td>Contribution à régler (en €)</td>
<td>46 322,06</td>
<td>77 956,19</td>
<td>124 278,25</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total Fonction publique</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre ETR</td>
<td>8 361</td>
<td>5 573</td>
<td>13 934</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre de bénéficiaires</td>
<td>722</td>
<td>354</td>
<td>1 076</td>
</tr>
<tr>
<td>Nombre Equivalents bénéficiaires</td>
<td>9,20</td>
<td>5,41</td>
<td>14,61</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux d’emploi légal</td>
<td>8,75 %</td>
<td>6,45 %</td>
<td>7,83 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Unités manquantes</td>
<td>21,56</td>
<td>36,66</td>
<td>58,22</td>
</tr>
<tr>
<td>Contribution à régler (en €)</td>
<td>87 653,50</td>
<td>146 047,97</td>
<td>233 701,47</td>
</tr>
</tbody>
</table>
PARTIE VIII : Les actions menées par les employeurs publics en Corse

Le pilotage des politiques handicap chez les employeurs publics

Pourquoi une politique handicap ?

Les actions pour l’emploi des travailleurs handicapés sont motivées par diverses raisons avec, prioritairement, et pour la majorité des employeurs publics :

- L’exemplarité de la fonction publique « Il faut montrer que ça existe et que c’est possible »
- L’obligation légale et le versement de la contribution associée
- La favorisation de l’emploi local (particulièrement présent dans la fonction publique territoriale)
- La solidarité avec les publics défavorisés face à l’emploi « Le handicap, c’est quelque chose qu’on ne choisit pas »
- La réduction de l’absentéisme
- La réponse aux problématiques d’inaptitudes et de maintien dans l’emploi

La conduite d’actions dans le domaine du handicap peut ensuite être motivée par des raisons propres à chaque employeur en fonction de sa culture ou de la sensibilité des personnes chargées de les mettre en œuvre comme par exemple :

- Améliorer les conditions de travail des agents afin qu’ils puissent exercer leur activité de la meilleure façon possible et être productifs
- Entretenir la cohésion dans un service
- Soutenir les dispositifs d’insertion en accord avec les injonctions de l’État
- Utiliser les dispositifs d’aides à l’emploi dans un contexte de restriction budgétaire et parfois de difficultés financières

La formalisation de la politique handicap chez les employeurs publics

Une politique handicap peut prendre différentes formes qui vont de l’absence de cadre au conventionnement avec le Fiphfp en passant par la définition d’un plan d’actions en interne. En Corse, seul le Centre de Gestion de Haute-Corse (CDG 2B) a conventionné avec le FIPHFP sur les années 2011 à 2014.

En revanche, plusieurs structures se disent intéressées par une démarche de conventionnement, la principale raison invoquée étant notamment de les aider à structurer leur politique handicap. La deuxième raison repose sur la simplification des démarches pour l’obtention des aides du Fiphfp et surtout l’avancement des fonds à engager.

Certaines structures ont déjà réfléchi au conventionnement Fiphfp sans que les démarches n’aboutissent. Le principal frein concernait essentiellement l’obligation d’inscrire dans la convention des objectifs de recrutement ambitieux qui ne correspondent pas à leur situation financière, certaines réduisant drastiquement leurs recrutements.

NB : Un conventionnement avec le Fiphfp induit la prévision de recrutement de travailleurs handicapés à hauteur de 6% du flux entrant de la structure sur la durée de la convention. Les objectifs sont donc relatifs aux prévisions d’embauches de la structure, sur lequel le Fiphfp n’exerce aucune influence. En outre les flux entrants sont à distinguer de la création de postes, ils peuvent donc par exemple représenter uniquement des remplacements de départs à la retraite.

Pour le moment, si la plupart des structures mettent en œuvre des actions dans le domaine de l’emploi des travailleurs handicapés, seules 2 d’entre elles ont formalisé un plan d’actions portant essentiellement sur la communication et le maintien dans l’emploi.
Bonne pratique
La mise à contribution des chefs de service pour la définition d’un projet handicap

Dans le cadre de son projet handicap, la CTC a conçu un questionnaire appuyé par le PRITH devant alimenter la réflexion sur l’élaboration d’une charte de coopération institutionnelle formalisant une politique handicap. Cette enquête a été menée auprès des 12 directions de la CTC et accompagnée d’une note du Directeur Général des Services expliquant la démarche. Les Directeurs Généraux Adjoints ont également été sensibilisés en amont afin de pouvoir se poser en tant que relais de la démarche.

L’analyse des réponses du questionnaire a permis l’identification de pistes d’actions de nature à alimenter le plan d’actions de la CTC concernant l’intégration du handicap.

Qui s’occupe du handicap chez les employeurs publics en Corse ?

La grande majorité des structures rencontrées ne disposent pas de référent/chargé de mission handicap (21 sur 30). Aucune structure de moins de 100 agents n’a attribué ce rôle. Sur les 14 employeurs ayant un effectif plus important, 9 disposent de référents handicap. Dans la Fonction Publique Hospitalière, la nomination de référents handicap s’intègre notamment dans le cadre de la convention de partenariat passée entre l’ANFH et le FIPHFP.

La plupart du temps, les référents handicap occupent un poste dans le service RH de la structure (RRH, Responsable RH en charge des plannings et des absences...) ou bien sont également en charge des relations sociales. Plus rarement dans certains établissements hospitaliers, le référent handicap peut être un personnel soignant.

Le temps consacré au handicap en fonction des référents est variable, mais aucun n’est à temps plein sur le sujet.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Poste des personnes en charge du sujet du handicap (nommé &quot;référent&quot; ou non)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DRH</td>
</tr>
<tr>
<td>Responsable RH</td>
</tr>
<tr>
<td>DGS</td>
</tr>
<tr>
<td>Conseiller en prévention</td>
</tr>
<tr>
<td>Secrétaire Générale</td>
</tr>
<tr>
<td>Responsable service Juridique</td>
</tr>
<tr>
<td>Responsable relations sociales</td>
</tr>
<tr>
<td>responsable du personnel</td>
</tr>
<tr>
<td>Responsable dialogue social</td>
</tr>
<tr>
<td>Présidente</td>
</tr>
<tr>
<td>Maire</td>
</tr>
<tr>
<td>Kinésithérapeute</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Source : Données Handi-Pacte

Dans les structures ou aucun correspondant handicap n’est désigné, le sujet est traité collégialement par le service RH dans son ensemble ou dans les établissements plus petits, directement par les directeurs. Il se résume souvent à la gestion des inaptitudes ou des restrictions de postes.

Dans le cas des mairies, et notamment les plus petites, les situations de handicap sont souvent gérées directement par le maire ou par la Direction Générale des Services.

Plus rarement, et uniquement chez certains employeurs comptant un nombre important d’agents, des groupes projet ont pu être formés. C’est par exemple le cas au rectorat où un groupe projet handicap est constitué d’un référent handicap dans chaque inspection académique, de la DRH qui coordonne la démarche globale, du Conseiller mobilité et de l’agent en charge des aménagements de poste.
Le rôle du référent handicap

Voici les tâches citées spontanément par les employeurs publics concernant les attributions des référents handicap :

- Suivi des agents handicapés
- Gestion des situations de maintien dans l’emploi et coordination des aménagements de postes
- Information et sensibilisation de la direction et des décideurs
- Veille sur la législation et les dispositifs d’aides
- Coordination et impulsion de la politique handicap de manière générale
- Mise en place des actions de formation
- Élaboration de la politique de recrutement
- Diffusion de l’information et sensibilisation des agents
- Gestion de la déclaration Fiphfp
- Information et accompagnement des agents ayant des problématiques de santé

Les difficultés évoquées quant à la mise en œuvre de politiques handicap et les axes d’amélioration

- L’implication de la Direction apparaît comme étant l’un des principaux facteurs clé de succès d’une politique handicap. Pour autant, la plupart des employeurs rencontrés n’ont pas de structure de pilotage dédiée ni d’objectifs formalisés, ne facilitant pas les échanges avec la direction ni l’établissement d’un projet commun. Certaines ne constatent pas de réelle implication de leur direction sur le sujet ce qui limite grandement le champ d’action des acteurs RH. La sensibilisation des équipes dirigeantes apparaît donc comme un enjeu important.

- Un autre frein réside dans le manque d’informations concernant les dispositifs existants, les acteurs et les aides disponibles. Ce point a été évoqué spontanément par différentes structures qui déclarent « avoir du mal à s’y retrouver dans la nébuleuse des acteurs ».

Ce phénomène a également été constaté lors des entretiens où une certaine confusion a été relevée à plusieurs reprises concernant le rôle des Cap Emploi, Sameth et du Fiphfp, lorsque ces acteurs n’étaient tout simplement pas inconnus. À titre d’ exemples, les aides du programme accessibilité du Fiphfp sont pratiquement inconnues, en tout cas auprès de la population rencontrée (essentiellement RH). Le renforcement des aides à l’apprentissage mis en place par le Fiphfp, bien qu’un peu mieux connu, reste relativement ignoré par un grand nombre de structures.

- Il subsiste également un besoin d’information concernant la définition d’une politique handicap, les employeurs publics rencontrés n’avaient pas toujours une vision claire des axes traditionnels d’action d’une politique handicap (communication-sensibilisation, formation, recrutement, maintien dans l’emploi, collaboration avec le secteur protégé et adapté). Il en ressort un besoin exprimé d’aide à la structuration de telles politiques, principale raison évoquée de l’intérêt d’un conventionnement avec le Fiphfp.

- L’aspect « recrutement » peut également être un frein à la structuration de politiques handicap chez les employeurs connaissant un fort contexte de restrictions budgétaires, certains souhaitant se concentrer sur la gestion des agents rencontrant des problématiques de santé et évacuant de fait les enjeux de recrutement de publics éloignés de l’emploi.

« Nous atteignons déjà largement les 6%, on ne va pas recruter en plus. Il faut d’abord traiter les nombreux cas de maintien dans l’emploi que nous avons à gérer »

- Enfin une grande partie des employeurs publics rencontrés ne savent pas comment prendre la parole sur ce sujet auprès de leurs agents et souhaiteraient un accompagnement dans ce domaine (voir titre sur la communication).

- Plus rarement, le handicap, bien que perçu comme étant un sujet important, n’est tout simplement pas dans les priorités des structures, en fonction des difficultés que celles-ci traversent.
Le Recrutement

Un contexte de restriction des recrutements

Comme détaillé dans la partie La Fonction Publique en Corse, les effectifs des trois fonctions publiques sont quasi-stables depuis 2007. Cette diminution des recrutements s’explique notamment par un contexte de crise budgétaire et une volonté de maitrise de la dette publique. Différentes réformes ou réflexions ont été conduites à ce sujet :

- restructuration dans la fonction publique d’État (RGPP / rapport Pécheur) / évolution ou restructuration des missions de l’État,
- incertitude liée au processus de décentralisation / millefeuille administratif (réforme des collectivités avec la création des métropoles) et baisse des dotations dans la fonction publique territoriale
- loi HPST de 2009 dans la fonction publique hospitalière

Ainsi, bon nombre de structures publiques déclarent ne pas remplacer tous les départs en retraite :

« Comme chez beaucoup d’employeurs publics, le nombre d’ETP a tendance à diminuer chaque année, même de façon lente. »

Ainsi, 62% des employeurs publics interrogés déclarent être dans une démarche de réduction des effectifs. Certains conservent cependant des flux entrants pour remplacer des départs à la retraite (34%) alors que 28% d’entre eux déclarent geler totalement les embauches.

Dans ce contexte, plusieurs phénomènes se manifestent au détriment du recrutement :

- Sur le champ du maintien dans l’emploi, les employeurs favorisent les reclassements professionnels des travailleurs handicapés au détriment du recrutement
- Les employeurs publics mènent des politiques de restructuration et privilégient les mobilités internes
- Les employeurs publics qui sont en capacité de le faire priorisent la pérennisation d’agents déjà présents dans la structure, cet élément apparaît comme un enjeu important pour les structures en Corse, explicité à plusieurs reprises lors des entretiens

« Le but c’est de pérenniser les gens, quand ça ne s’est pas fait c’est parce que ce sont eux qui ont décidé de partir. »

« On ne recrute pas des jeunes si on ne pense pas pouvoir les recruter à la fin »

- De plus, ce contexte de réorganisation et de réduction des recrutements entraîne à la fois l’attente d’une opérationnalité immédiate, une hausse des exigences en termes de performance et une moindre souplesse au niveau de l’organisation du travail.

« Dans un contexte de crise budgétaire comme le nôtre, nous avons tendance à réduire les effectifs et à demander plus à chacun. Nous avons besoin d’être très performants et nous ne laissons pas forcément la possibilité de faire des aménagements. »

- Pour les établissements ayant des missions spécifiques de santé ou de sécurité publique tels que les hôpitaux ou les services départementaux d’incendie et de sécurité, la priorité est donnée au personnel spécialisé sur
les missions de ces établissements (en l’occurrence le personnel soignant ou les pompiers) entraînant une spécialisation des profils recherchés.

« L’hôpital recrute uniquement pour les services de soins en remplacement des départs à la retraite ou des congés maladies, les services administratifs sont bouchés, ainsi que les services techniques »

« Aujourd’hui on ne recrute plus sans départ à la retraite : on ne peut plus augmenter la masse salariale et en période de crise budgétaire, la priorité est évidemment donnée aux forces opérationnelles. Tous les postes techniques ne seront pas remplacés : nous sommes en sureffectif »

Des perspectives d’embauche sur la base de l’obligation légale

Selon les déclarations Fiphfp 2014, le nombre d’unités bénéficiaires manquantes pour que tous les établissements publics de l’île atteignent le seuil légal de 6% de travailleurs handicapés est de 47.

43 employeurs publics ont signé un contrat avec un travailleur handicapé dans l’année, 17 en Corse du Sud (39%) et 26 en Haute-Corse (61%). La Fonction publique territoriale est de loin celle qui embauche le plus (75% des recrutements) alors qu’elle n’emploie que 39% des agents en Corse. Bon nombre des recrutements se font dans des petites mairies non assujetties à l’obligation d’emploi, la moitié des employeurs publics de la fonction territoriale ayant signé un contrat avec Cap Emploi en 2014 ont moins de 20 agents. Ces contrats n’apparaissent donc pas dans l’évolution du taux d’emploi.

Les organismes de la fonction publique territoriale, notamment les mairies et communautés d’agglomération ou de communes apportent une attention particulière à l’emploi local, celui-ci apparaissant comme un réel levier de motivation pour l’emploi de travailleurs handicapés du bassin d’emploi ou les organismes se situent.

Les aides associées aux contrats aidés apparaissent également comme un réel moteur pour l’emploi de personnes handicapées, principalement auprès des petites structures disposant d’un faible budget. Ce type de contrat constitue même parfois la seule opportunité d’embauche d’un collaborateur, dans ce type de cas, la pérennisation n’est donc pas envisagée à l’issue du contrat.

Pour d’autres employeurs, les contrats aidés sont également une façon de faire le bon choix avant de...
s’engager auprès d’un agent, en testant ses compétences et sa compatibilité avec le poste. Dans un contexte de réduction des budgets, cette opportunité est de nature à rassurer les employeurs avant une éventuelle intégration permanente.

« Le contrat aidé permet de donner sa chance à des personnes éloignées de l’emploi avec un minimum de risque pour l’établissement »

Suite à la rencontre des employeurs publics, les postes sur lesquels ces derniers sont amenés à recruter le plus souvent sont :

- **Pour la fonction publique d’État** : agents administratifs, professeurs, agents des flux, agents d’exploitation ou agents de sûreté pour les chambres de commerce, postes de comptabilité & gestion

- **Pour la fonction publique territoriale** : pompiers (pour les SDIS), agents techniques polyvalents, agents de voirie, agents de surveillance de la voie publique (ASVP), agents administratif (plus rarement), agents de régie

- **Pour la fonction publique hospitalière** : personnel soignant : assistant(e)s de soin des hôpitaux (ASH), Aides Médico Psychologiques (AMP), infirmier(e)s, Ouvriers professionnels, Cadres de santé, Attachés d’administration

(Pour plus de précisions voir la partie « la formation des personnes handicapées en Corse »)

La structuration des démarches de recrutement de travailleurs handicapés : peu de démarches volontaristes

Dans le cadre de l’analyse réalisée auprès des structures publiques, il apparaît qu’aucun établissement n’a défini d’objectifs en matière d’emploi de travailleurs handicapés.

Aucun des établissements interrogés ne dispose non plus d’un processus spécifique formalisé facilitant le recrutement de travailleurs handicapés.

En revanche, certains employeurs publics utilisent l’article 38 de la loi n° 84-53 de la loi 26 janvier 1984 qui permet le recrutement de travailleurs handicapés par recrutement contractuel, hors concours, avec possibilité de titularisation après une période de stage d’un an.

Pour la plupart des employeurs, le marché de l’emploi est tel qu’ils ne mettent pas véritablement en place de processus de recrutement avec une recherche de profil, mis à part sur des postes spécifiques (comme les postes de professeurs dans la FPE, les postes de personnels médicaux dans la FPH ou certains postes qualifiés dans la FPT type juriste). La plupart du temps, les candidatures spontanées qui leurs parviennent sont suffisantes.

Ainsi, l’embauche d’un travailleur handicapé se fait souvent fortuitement, sans réelle démarche de l’employeur en direction de l’emploi des personnes handicapées.

« En général les offres d’emploi ne sont pas publiées car l’hôpital reçoit des CV tous les jours. Dès qu’un poste se libère il est pourvu »

« Les agents sont recrutés par candidature spontanée et ce sont en général des personnes de la commune »

« Il n’y a pas d’attention particulière portée au recrutement de travailleurs handicapés. C’est le fait du hasard que ces agents aient une RQTH »

---

Portez-vous une attention particulière au recrutement de travailleurs handicapés?

![Diagramme](chart.png)

- **Oui** : 23%
- **Non** : 77%

30 répondants

*Source : Données Handi-Pacte*

Pour autant, certains postes spécifiques sont en tension, c’est le cas :
dans la fonction publique hospitalière :
- des manipulateurs radio, infirmier(e)s de bloc opératoire, cadres de santé, kinésithérapeutes, médecins
- anglais, lettres classiques, histoire-géo, allemand...
- et professeurs des écoles

de manière plus générale : des
- assistant(e)s sociale, des ergothérapeutes, des métiers financiers


dans la fonction publique d’État : des
- enseignants (en mathématiques, anglais, lettres classiques, histoire-géo, allemand...)

Bonne pratique :
Témoignage de l’IRA de Bastia concernant le recrutement d’un travailleur handicapé

La loi de 2005 pour « l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » ainsi que la création du FIPHFP a permis une prise de conscience au sein de la structure. Il était essentiel pour l’IRA d’assumer sa responsabilité sociale et de s’inscrire dans un esprit d’exemplarité de la Fonction Publique, et à plus forte raison parce que ce sont les valeurs enseignées aux étudiants et stagiaires qui viennent se former à l’institut.

Une attention particulière a été portée au recrutement d’une personne handicapée au sein de l’équipe.

Une personne d’une cinquantaine d’années, reconnue travailleur handicapé a alors été recrutée sur un poste de service informatique, initialement par le biais d’un contrat CUI-CAE avec la prescription et l’aide de Cap Emploi, qui a été renouvelé chaque année pendant une durée de 5 ans. À l’issue de cette période, la personne a suivi 1 an de stage (ce qu’on appelle communément une stageisation) pour être titularisée en 2014, selon la procédure de l’article 38.

« Dès l’entrée de l’agent dans la structure, un tuteur a été désigné et un plan de formation a été mis en place. Cet accompagnement a permis une intégration réussie et une montée en compétences en exacte cohérence avec les besoins de la structure. Grâce au CAE, nous avons pu prendre le temps de faire connaissance et de nous assurer que nos besoins étaient bien en adéquations avec les aspirations de l’agent. Avec cette expérience réussie, tant du point de vue de l’agent que de l’IRA, la titularisation apparaissait dès lors comme une évidence. »

www.handipacte-corse.org
Les modes de recrutement dans la Fonction Publique

Le recrutement par concours

Le concours constitue la voie d'accès classique à la Fonction Publique. Il permet d'accéder à des emplois de toutes les catégories statutaires A, B et C. Le principe du recrutement par concours est inscrit dans l'article 16 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : « les fonctionnaires sont recrutés par concours, sauf dérogation prévue par la loi ».

Le protocole d'accord du 8 octobre 2001 rappelle la primauté du concours parmi les voies de recrutement de la fonction publique, y compris pour les travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés bénéficient, sur demande expresse, et sur avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements d'épreuves.

L'article 27 du titre II du statut général précise en effet que :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques ». Les aménagements d'épreuves sont décidés par le jury de concours, après avis du médecin agréé. Le médecin consulté (dans le département du domicile de l'intéressé), établit un certificat déterminant, en fonction du degré d'invalidité et des besoins de compensation du candidat, de quelles conditions particulières (installation, majoration de temps, assistance, outils...) il peut bénéficier lors des épreuves. Par ailleurs, l'administration, prévenue à l'avance de la participation à un concours d'un candidat handicapé, devra s'assurer de l'accessibilité des salles d'examen et de l'existence d'un délai raisonnable entre les épreuves en cas de majoration de durée.

En vue de faciliter l'accès des personnes handicapées à la Fonction Publique, les limites d'âge supérieures existantes pour se présenter aux concours ne leur sont pas applicables. En effet, le 2ème alinéa du I de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 prévoit que :

« Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics régis par les dispositions du présent chapitre ne sont pas opposables aux personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail » (ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Cet article 27 précise en outre que :

« Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 323-3 peuvent bénéficier d’un recul des limites d’âge susmentionnées égal à la durée des traitements et soins qu’elles ont eu à subir lorsqu’elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans ».

Les articles cités concernent la Fonction Publique d’État, néanmoins des dispositions analogues ont été introduites pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

Bonne pratique

La sensibilisation du collectif de travail pour faciliter l’insertion d’un agent handicapé

Suite à l’embauche d’un agent handicapé sourd en emploi d’avenir, la commune de Ville di Pietrabugno a organisé une session de sensibilisation des agents en partenariat avec Cap Emploi et une traductrice en langue des signes.

Tous ses collègues n’étant pas informés de la situation de handicap de l’agent, des incompréhensions s’étaient installées. La sensibilisation a été l’occasion d’expliquer la politique d’emploi de la mairie et les comportements à adopter afin de bien communiquer (parler en face à face pour être sûr d’être entendu ou pour faciliter la lecture labiale etc...).

Une initiative couronnée de succès qui a permis la bonne intégration de l’agent au sein de la structure.
Le recrutement par contrat

Dans le cadre du diagnostic réalisé, il apparaît que le recrutement par contrat constitue la voie d'accès la plus utilisée pour le recrutement de travailleurs handicapés.

La loi du 10 juillet 1987 a permis aux administrations, aux collectivités et aux établissements hospitaliers (respectivement articles 27, 38 et 27 des titres II, III et IV du statut général) de recruter des travailleurs handicapés par contrat permettant une titularisation ultérieure.

Les travailleurs handicapés ainsi recrutés directement par les services du personnel peuvent être plus facilement intégrés dans les services où ils sont appelés à exercer leurs fonctions car les conséquences de leur handicap sont connues par avance et la nécessaire adaptation des conditions de travail anticipée par les chefs de services et les collègues de travail.


Bonne pratique

Les emplois d’avenir, tremplin pour l’intégration de personnes handicapées

Le Maintien dans l’emploi

D’après l’étude menée, le maintien dans l’emploi constitue un enjeu majeur pour les structures interrogées. Dans un contexte de maîtrise budgétaire et de vieillissement de la population au travail, il s’agit plus que jamais d’un processus à optimiser, et ce d’autant plus que par la pluridisciplinarité qu’il impose, il s’agit d’un processus particulièrement complexe.

Source : Données Handi-Pacte

Ainsi, sur les 32 structures interrogées, 23 déclarent avoir à gérer régulièrement des situations de maintien dans l’emploi (au moins 1x/an).

Celles ne rencontrant pas ce type de problèmes ou très rarement sont en général soit des petites mairies (moins d’une trentaine d’agent) soit des structures très majoritairement administratives avec un minimum de poste comportant de la pénibilité physique comme il peut en exister dans la fonction publique d’État. En revanche, l’ensemble des structures hospitalières rencontrées déclarent devoir faire face à des situations de maintien dans l’emploi.

Rencontrez-vous fréquemment des situations de maintien dans l’emploi (au moins 1x/an) ?

Oui : 28%
Non : 72%

Maintien dans l’emploi : qui est concerné ?

Bien que n’importe quel agent puisse un jour être concerné par une situation de maintien dans l’emploi, ces problématiques interviennent plus fréquemment sur un certain type de poste en fonction des secteurs de la Fonction Publique et des types de structures. Bien que cet aspect mérite d’être davantage développé (et c’est l’objet du Handi-Pacte Corse en son axe 3 « maintien dans l’emploi qui a également déjà organisé un groupe de travail sur le maintien dans l’emploi à Ajaccio les 16 et 17 juin 2015 avec une vingtaine de structures représentées), la rencontre des employeurs publics a permis de constater que les postes sur lesquels les situations de maintien sont récurrentes ou communes aux différentes structures sont :

- Pour la Fonction Publique Hospitalière : Les Assistant(e) de soin des hôpitaux (ASH), les aides médico psychologiques (AMP), les infirmier(e)s, les agents techniques au sein des hôpitaux, les agents de restauration
- Pour la Fonction Publique Territoriale : pour les communes qui disposent de ces services : les ASEM (agents spécialisés des écoles maternelles) et les ALSH (accueils de loisirs sans hébergement) notamment dans le cadre des crèches, les agents de régie, les agents polyvalents en charge des entretiens de la voirie, de la gestion des déchets, de l’entretien des bâtiments, les agents de restauration, les agents des

Pour les structures actives sur le maintien dans l’emploi, les actions menées les plus fréquemment citées sont :

- La mise en place d’aménagements (souvent abordé sous l’angle de la réaffectation sur un autre poste)
- Le recours au Sameth : 47% des structures interrogées déclarent y avoir recours régulièrement
- Plus rarement la création de commissions ou cellules pluridisciplinaires dédiées au maintien dans l’emploi (uniquement chez les employeurs d’une certaine taille).
routes (sont notamment concernées les Conseils Départementaux), les pompiers pour les services départementaux et de sécurité et d’incendie, les « TOS » (techniciens, ouvriers et de service) des établissement scolaires, le personnel social en contact avec l’usager

– **Pour la Fonction Publique d’État** : Les professeurs des écoles et enseignants du secondaires

---

**Zoom sur le principe de Compensation**

La loi votée en février 2005 par le Parlement marque un changement profond dans le regard porté sur le handicap et dans la manière dont notre société se doit aujourd’hui de répondre aux aspirations des personnes concernées. Le handicap n’est plus le simple fait de l’individu, il constitue désormais une problématique sociétale.


L’article 11 (L 114-1-1 du Code de l’Action Sociale et des familles) prévoit, en effet, que « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l’origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. »

La compensation des conséquences du handicap constitue ainsi un droit individuel. Compenser une situation de handicap signifie neutraliser ou réduire, dans la mesure du possible, un désavantage causé par les conséquences d’un handicap afin de garantir l’égalité des chances.

En matière d’emploi, les mesures visant à compenser le handicap d’une personne s’envisagent à toutes les étapes de son parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière et évolution professionnelle, accès à la formation... Elles n’ont pas pour but de favoriser cette personne par rapport à une autre mais bien de compenser l’inégalité induite par son handicap.

Ces mesures sont de diverses natures :

- techniques (adaptation physique du poste de travail, moyen de transport adapté, appareillage auditif, recours à un traducteur en LSF à un auxiliaire de vie ou un auxiliaire professionnel, ...),
- organisationnelles (aménagements ou réduction d’horaires, répartition des tâches, télétravail, aménagement des objectifs...),
- de formation (bilan de compétences, formations spécifiques ou tutorat pour permettre une reconversion, adaptation des moyens de formation, formation à l’utilisation d’outils spécifiques...)
- ou encore d’accompagnement spécifique (accompagnement à la reprise de travail, suivi managérial de proximité, soutien psychologique, accompagnement médico-social, coaching, sensibilisation des collectifs de travail...).
Les processus de gestion du maintien dans l’emploi

La multiplicité des acteurs à mobiliser et la complexité du sujet impliquent la nécessité de déployer un véritable processus. Pourtant, le processus de maintien dans l’emploi reste en général peu formalisé, la formalisation concernant majoritairement, quand elle existe, le reclassement, illustrant ainsi la difficulté des employeurs publics à anticiper et à envisager un processus de maintien plus global.

La plupart des employeurs publics rencontrés adoptent ainsi une gestion des situations de maintien dans l’emploi « au fil de l’eau » et « en situation de crise ».

1. La détection des situations de maintien dans l’emploi

Au sein des petites structures, la proximité joue un rôle essentiel dans la détection des situations problématiques, c’est notamment le cas des petites communes ou communautés de communes rencontrées ou même des petites structures hospitalières.

« Lorsqu’un agent va mal on le sait, tout le monde se connaît nous sommes une petite mairie ». « La taille de notre structure permet une grande proximité entre les échelons, il n’est pas rare que les agents viennent directement voir le directeur ».

Chez ce type d’employeur, c’est bien souvent l’environnement direct de l’agent : lui-même, un collègue, un chef d’équipe..., qui signale les situations de maintien. Nombreux sont les employeurs publics qui adoptent une position de conseil vis-à-vis des agents qu’ils perçoivent en difficulté.

Dans les structures de taille plus importante (à partir de 100 agents) la détection est très majoritairement réalisée par le médecin de prévention. Très peu de structures ont mis en place des indicateurs automatiques pour prévenir les situations de maintien (comme le suivi de l’absentéisme, des arrêts etc…). Les situations de maintien sont souvent prises en compte à partir d’un avis du médecin préconisant un aménagement de poste ou à partir de restrictions d’aptitude, ce qui ne facilite pas la recherche de solution apaisée mais nécessite une gestion des situations dans l’urgence.

Ce constat est corroboré par le rapport d’activité du Sameth : les médecins du travail ou de prévention de la Fonction Publique représentent 26% des signalements des situations de handicap à l’origine d’une ouverture d’un parcours Sameth, alors que la médecine du travail du secteur privé n’en représente que 19%. En sachant que 69% des actions de maintien réalisées par les Sameth concernent le secteur privé, on peut constater l’importance du rôle de la médecine du travail dans le secteur public.

Les employeurs publics semblent également plus mobilisés pour la saisie du Sameth que les employeurs privés puisqu’ils sont à l’origine de 12% des signalements, alors que les employeurs privés n’en représentent que 8% et ce malgré une moindre représentation du secteur public dans l’emploi total.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nombre de signalements en fonction du type d’acteurs</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Médicin du travail ou de...</td>
</tr>
<tr>
<td>Salaré ou agent concerné</td>
</tr>
<tr>
<td>Médecine du Travail (secteur...)</td>
</tr>
<tr>
<td>Employeurs publics</td>
</tr>
<tr>
<td>Employeurs privés</td>
</tr>
<tr>
<td>CARSAT/CPAM/cellule...</td>
</tr>
<tr>
<td>Médecin traitant</td>
</tr>
<tr>
<td>Autre</td>
</tr>
<tr>
<td>Travailleur indépendant</td>
</tr>
<tr>
<td>MSA</td>
</tr>
<tr>
<td>CDAPH/MDPH</td>
</tr>
<tr>
<td>Cap Emploi</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Source : Rapport d’activité Sameth

Note : Certaines structures, parmi celles ayant le plus d’agents, apportent actuellement une attention particulière à la formalisation d’une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Afin d’entrer dans une logique de professionnalisation, plusieurs d’entre elles ont choisi d’envoyer un questionnaire aux agents ou bien ont intégré des questions à leur enquête annuelle afin de recueillir les éventuels besoins ou difficultés dans la tenue du poste. En l’absence de démarche de communication et de sensibilisation plus globale sur la thématique du handicap, ces initiatives se sont bien souvent révélées infructueuses.
2. L’analyse de la situation

Les acteurs jouant un rôle dans le maintien de l’agent sont multiples. Il est donc important que l’instruction des besoins de compensation soit conduite dans une approche pluridisciplinaire, gage d’une vision exhaustive et équitable des solutions retenues.

Par exemple : le médecin et le psychologue auront une approche médicale/psychologique et pourront évaluer les capacités de l’agent, le service RH aura une vision de l’organisation de la structure et de ce qu’il est possible de mettre en place en terme d’aménagement organisationnel ainsi que l’encadrant du service, l’assistant(e) de prévention, le Sameth ou le service achat pourront apporter des solutions autres, étant donné leur expérience dans de multiples situations etc...

Le croisement de ces visions nécessite la constitution d’un lieu de rencontre qui pourra prendre la forme d’une « commission maintien dans l’emploi » ou « commission pluridisciplinaire de compensation », voire, en fonction de l’ambition de la structure, « commission qualité de vie au travail » chargée de faire le point sur les dossiers de maintien et de s’assurer que le spectre des possibilités a été balayé le plus largement possible, augmentant les chances de mise en œuvre d’une solution optimale.

Pour autant, rares sont les structures ayant mis en place ce type de commission à ce jour.

Dans les petites structures, la situation est en général gérée par le service RH ou directement par le dirigeant (secrétaire général, directeur voir le maire pour les communes) en collaboration avec la médecine du travail. Les structures disposant d’un médecin attitré sont rares et la plupart conventionnent avec les services de santé au travail de Haute-Corse et de Corse du Sud. Ces services sont très occupés et en fonction des médecins la collaboration et le soutien est vécue comme plus ou moins satisfaisante par les employeurs publics.

Dans les structures de taille plus importante, les acteurs participants à la recherche de solution sont plus nombreux, il peut s’agir de :

- L’assistant(e) social(e)
- Le/la psychologue du travail (certains employeurs s’investissent dans une démarche RPS comme évoqué plus loin)
- Le médecin du travail
- Le manager ou encadrant
- Le service RH qui intègre souvent le ou la Référent(e) Handicap
- L’assistant(e) de prévention

Certaines structures comme le Rectorat disposent également d’une personne qui centralise les demandes d’aménagements de poste et déclenche les procédures adaptées à chaque cas (mobilisation de la cellule, du Sameth, des aides du Fiphp etc...). Dans certain cas, le Sameth est également mis à contribution. Cependant, comme détaillé plus haut, de nombreuses structures ignorent encore son existence ou n’ont pas conscience de la plus-value de cet acteur dans la recherche de solutions. Le Sameth est alors uniquement utilisé comme prescripteur d’aides, ce qui peut être le cas par exemple pour les nombreuses demandes de prothèses auditives.

Bonne pratique :
Les groupes de travail pour une réflexion pluridisciplinaire sur le maintien en emploi des agents

Lorsque le Conseil Départemental de Corse du Sud a institué son service « analyse et développement RH », des groupes de travail réunissant les chefs de services ont été organisés afin de trouver des solutions d’aménagement pour les agents en attente de solution de maintien, précédemment recensés. Ce service, qui s’occupe également de la mobilité et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, bénéficiait donc d’une vision complète de l’organisation de la structure, facilitant ainsi la prise de décision et la recherche de solutions.

Depuis lors, des réunions mensuelles sont organisées avec la médecine du travail afin de statuer sur les cas problématiques et de combiner les compétences médicales et RH en vue d’une recherche de solutions.
3. **Les solutions apportées aux situations de maintien dans l’emploi**

**Du côté des employeurs**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type de solutions de maintien privilégiées par les employeurs publics</th>
<th>0%</th>
<th>10%</th>
<th>20%</th>
<th>30%</th>
<th>40%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Aménagement du temps de...</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>38%</td>
</tr>
<tr>
<td>Reclassement</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>31%</td>
</tr>
<tr>
<td>Aménagement technique</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>28%</td>
</tr>
<tr>
<td>Modification dela fiche de...</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>28%</td>
</tr>
<tr>
<td>Prothèse auditive</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>Réaffectation</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>Formation</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>Recours à un auxiliaire</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Transport</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Source : Données Handi-Pacte*

Pour la plupart des employeurs interrogés (notamment les 53% ne connaissant ou n’ayant pas recours au Sameth) l’aménagement de poste d’un point de vue technique (matériel adapté) n’est pas une évidence, Il n’est cité que par 28% d’entre eux.

**Les solutions privilégiées sont de loin la réaffectation (22%) en interne lorsque cela est possible, l’aménagement du temps de travail (38%) ou la modification des tâches à effectuer et une réorganisation des équipes pour maintenir le service (28%).**

Les logiques de tutorat pour accompagner les agents reclassés ou réaffectés dans un service différent sont peu utilisées par les employeurs publics rencontrés.

Lorsque la réorganisation n’est pas possible, les personnes interrogées constatent d’elles-mêmes que la recherche de solution s’oriente très rapidement vers le reclassement.

L’une des difficultés de la problématique maintien dans l’emploi réside dans les nombreux reclassements d’agents de la filière technique déjà réalisés ces dernières années sur des postes administratifs, réputés plus « doux ». Or, aujourd’hui, les possibilités de reclassement sur ces postes dits « doux » commencent à se limiter et les employeurs sont confrontés à la nécessité d’inventer d’autres solutions.

C’est le cas, par exemple, pour les agents des métiers de collecte, les agents d’entretien des collèges, les ASH des services hospitaliers, ... Par ailleurs, les postes administratifs sont de plus en plus techniques et requièrent l’acquisition et la maîtrise de compétences plus nombreuses.

« Quand les agents sont inaptes ou ont des restrictions qui rendent leur travail infaisable et qu’ils n’ont pas les moyens d’occuper un poste administratif ou même de suivre une formation, les aménagements deviennent impossibles »

Les employeurs deviennent de plus en plus conscients de la nécessité de construire de véritables parcours professionnels.

La formation est relativement peu utilisée dans le but de maintenir un agent dans son poste (citée par seulement 13% des structures rencontrées).

**Les moyens de compensation cités :**

- **Les compensations techniques** : tableau interactif pour des professeurs ; sièges ergonomiques ; agencement des bureaux ; prise en charge des frais de transport trajet domicile / lieu de travail ; études de poste et visites ergonomiques ; ordinateur spécifique ; appareil auditif ; affectation d’assistance humaine pour le travail en classe.

- **Les compensations organisationnelles** : aménagement d’horaires ; réduction du temps de travail pour limiter la fatigue ; télétravail ; allègement de la charge mentale ; temps partiel ; mi-temps thérapeutique ; modification de la fiche de poste.

- **L’accompagnement** : accès à un psychologue, bilan de compétences ou professionnels, formation, tutorat.
Le reclassement externe est très peu, voire pas utilisé par les structures, cela s’explique notamment par un manque de passerelles entre les différents versants de la Fonction Publique et des difficultés rencontrées au niveau statutaire. De plus, la géographie de la Corse ne facilite pas la mobilité et crée des bassins d’emploi réduits ( hormis ceux d’Ajaccio et Bastia) avec relativement peu d’opportunités.

**Bonne pratique :**
**La procédure d’affectation temporaire sur des postes aménagés pour limiter l’usure professionnelle**

La Communauté d’Agglomération du Pays Ajaccien (CAPA) a mis en place une « Cellule Intendance » gérée par le directeur de son Pôle Environnement. Lorsque un agent a une restriction temporaire d’aptitude, la cellule est mobilisée afin de rechercher un poste vacant ou un besoin ponctuel de renfort au sein des différents pôles de la CAPA. Lorsqu’un poste est identifié, un rapide bilan de compétences est alors fait auprès de l’agent, via le service RH, et une demande d’aptitude est systématiquement faite au médecin du travail afin de s’assurer de l’adéquation entre les exigences du poste et les capacités de l’agent.

Les agents sont alors temporairement mis à disposition le temps d’être à nouveau déclarés aptes à reprendre leurs fonctions habituelles.

Dans le cadre d’une intervention Sameth chez un employeur public

50% des aides mobilisées dans le cadre d’un parcours Sameth au sein de la Fonction Publique visent à adapter la situation de travail des agents. Dans 1% des cas, il s’agit de l’aménagement des locaux pour une meilleure accessibilité et dans 2% des cas de la mobilisation d’un auxiliaire de vie. De façon plus importante, il s’agit dans 21% des cas de mesures facilitant la communication suite à un handicap auditif et majoritairement d’aménagements du temps de travail ou d’aménagements techniques (26%).

**Aides et prestations mobilisées dans le cadre d’un parcours SAMETH aboutissant au maintien**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Prestation</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Aide à l’adaptation des situations de travail...</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Prestation de compensation du handicap</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide à la compensation du handicap (salarié ou...</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>Prestation spécifique</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>Autres</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Temps partiel thérapeutique</td>
<td>2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Source : Rapport d’activité Sameth**

La prestation de Compensation du Handicap arrive en 2ème place et représente 22% des aides et prestations mobilisées puis viennent les aides à la compensation du handicap mobilisées par l’agent à titre personnel (12%). Il s’agit dans 100% des cas de prothèses auditives.

Les Prestations Ponctuelles Spécifiques représentent 10% des prestations mobilisées, en majorité pour des déficiences motrices (9%) et en moindre mesure pour les déficiences visuelles (0,5%) ou l’étude préalable à l’aménagement de poste (0,5%).

Enfin, le temps partiel thérapeutique représente 2% des aides et prestations mobilisées.

On remarque une prédilection des mobilisations d’aides et de prestations concernant le handicap auditif (33%) ce qui est en rapport avec le fait que 50% des maintiens dans l’emploi se font sur des agent ayant des déficiences auditives (voir ci-dessus).

**Bonne idée : le stage découverte**

La PFRH et la CAPA envisagent la possibilité d’effectuer des stages « découverte » en vue de faciliter les reclassements externes sur d’autre métiers de la Fonction Publique, voire même pour accompagner les agents vers le secteur privé.
ATTENTION :

- Plusieurs de ces aides peuvent être utilisées dans un seul parcours Sameth
- Ces aides et prestations mobilisées par le Sameth dans le cadre de parcours maintien au sein de la Fonction Publique peuvent provenir de différents financeurs. Ainsi les aides à l’aménagement des situations de travail, à la compensation du handicap et la mobilisation des PPS sont financées par le FIPHFP, alors que la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) est une aide personnalisée attribuée par la MDPH permettant la prise en charge de dépenses liées au handicap (aide humaine, matérielle, animalière...) dont il est possible de bénéficier à domicile ou en établissement.

Le recours aux Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)

La prestation ponctuelle spécifique est une expertise apportée par un spécialiste du handicap (visuel, auditif, moteur, mental, psychique) afin d’apprécier les incidences du handicap sur l’emploi et les actions à mettre en œuvre pour les compenser. Les PPS présentes en Corse :

**PPS Déficience auditive**
ASIC
06 71 82 91 09
gaelle.asic@yahoo.fr

**PPS Déficience mentale**
ID FORMATION
04 95 31 36 41
souquet.mf@idf-corse.eu
http://www.idf-corse.eu/

**PPS Déficience psychique**
ISATIS
04 92 07 87 87
siege@isatis.org
http://www.isatis.org/

**PPS Déficience visuelle et motrice**
PICOT SYLVAIN
06 62 73 23 30
sylvainpicot@voila.fr

Bonne pratique :
La logique des postes tremplins pour faciliter le reclassement

Le rectorat a mis en place une logique de « postes tremplins » : 9 postes adaptés ont été définis sur lesquels les enseignants sont orientés lorsqu’ils ne peuvent plus être devant les élèves (par exemple pour cause de blocage psychologique). Une commission se réunit chaque année pour savoir qui peut occuper ces postes adaptés.

Dans le même temps, une « cellule de veille », mise en place à l’origine dans le cadre de la démarche sur les RPS (Risques Psycho Sociaux), se réunit environ tous les trimestres pour traiter les cas de maintien dans l’emploi difficiles, dans une logique d’approche pluridisciplinaire. Cette cellule est pilotée par la DRH et réunit des compétences diverses (conseiller mobilité carrière, médecin de prévention, assistante sociale, psychologue).
4. Le suivi

En termes de suivi, il existe peu d’outils de reporting destinés à piloter la politique handicap et le maintien dans l’emploi, la visibilité des employeurs restant faible en la matière. Les outils de suivi les plus fréquents sont les suivis administratifs des inaptitudes et des RQTH. Comme pour la détection, le suivi dans les petites structures se fait grâce à une forte proximité et des échanges réguliers entre les agents, même entre les différents services.

Dans les structures plus importantes, c’est souvent la médecine du travail via les visites médicales qui se charge d’assurer le suivi des agents.

D’autre part, la conduite d’entretiens annuels est une démarche très récente chez les employeurs publics. La procédure de notation a longtemps été au cœur du dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires et bien que l’entretien annuel ait été introduit dans la Fonction Publique par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002, l’outil était toujours en expérimentation chez des employeurs volontaires au cours des années 2011 et 2012. Cette occasion est donc relativement peu utilisée pour suivre ou détecter des situations de maintien dans l’emploi.

L’engagement dans des sujets connexes

Confrontés à de plus en plus de situation de maintien, les employeurs publics prennent conscience de la nécessité d’anticiper le plus en amont possible les éventuelles problématiques de santé. C’est dans cet esprit qu’ils mettent en place des mesures sur la prévention. Certains mènent également une réflexion plus spécifiquement ciblées sur le stress et les risques psycho-sociaux, ou s’inscrivent dans une démarche de Qualité de Vie au Travail. Les structures qui ont avancé sur le sujet ont mis en place les types d’actions suivantes :

- Diagnostic qualité de vie au travail avec l’ARACT Corse
- Mise en place de commissions RPS au sein des structures
- Mise en place de formations « gestes et postures »
- Mise en place de sensibilisations diverses en lien avec la sécurité : exemple port des EPI (Équipements de Protections Individuels)
- Conventionnement avec des psychologues du travail
- Actions de communication de type plaquette de sensibilisation, présentant le rôle du médecin de prévention et de l’assistant(e) social(e)

C’est pour accompagner les employeurs publics dans ce type de démarche que l’ANFH, la préfecture, le CNFPT et l’IRA de Bastia ont organisé un séminaire inter fonctions publiques ayant pour thème « Concilier qualité du service public et qualité de vie au travail » en mai 2015.

Les principaux freins au maintien dans l’emploi rencontrés par les employeurs publics

Comme souligné précédemment, le maintien dans l’emploi est bien souvent perçu uniquement sous l’angle du reclassement en interne ou statutaire. Cette vision restrictive entraîne un certain nombre de difficultés que les employeurs ont évoqué comme autant de freins au maintien dans l’emploi :

- Les réaffectations en interne, (reclassements non statutaires) peuvent parfois amener les agents dont le poste a été aménagé à occuper des emplois ne leur permettant pas de s’épanouir pleinement

- Les représentations négatives à propos du handicap sont des freins à la déclaration d’éventuels problèmes de santé de la part des agents soit parce que :
  - Les agents ont eux-mêmes des représentations négatives sur le handicap en général ou sur leur propre situation
  - Les agents ont peur des réactions de leurs collègues
  - Les agents ont peur de la vision qu’aura leur employeur
  - Les agents, constatant que la déclaration induit un reclassement, ne veulent pas se faire connaître pour ne pas perdre leur métier

Il importe donc de mettre en place des politiques significatives de sensibilisation et de
communication sur le sujet du handicap afin de faciliter, le plus en amont possible, la détection de situations problématiques.

- Les restrictions budgétaires et le contexte économique laissent moins de latitude quant à l’organisation du travail, avec la suppression ou le non renouvellement de postes (fin de la logique dite des « postes doux »)

  « La collectivité n’a plus les moyens d’être philanthrope, il nous faut rentrer dans une logique de rationalisation des coûts et des aménagements »

- Pour certaines collectivités - en particulier les plus petites - leur taille est vécue comme un problème notamment dans leur volonté de reclassement. Le nombre de postes étant réduit, il est plus difficile de proposer des postes correspondant aux restrictions des agents handicapés

- Le maintien dans l’emploi est fréquemment perçu via la logique de reclassement car la découverte de la situation de difficulté de l’agent est souvent tardive du fait d’une part des freins à la déclaration et, d’autre part, de l’absence d’outil de détection. Les agents ayant alors de trop fortes restrictions sont plus difficilement maintenables dans leur poste, d’où la nécessité d’une détection la plus précoce possible.

- Le critère géographique en Corse est également un frein au reclassement externe. Les bassins d’emploi sont relativement peu étendus et offrent un nombre d’opportunités limité. De plus les agents en Corse ne sont pas toujours très mobiles entre ces différents bassins d’emploi, même si ceux-ci ne sont pas forcément très éloignés (comme Sartène-Propiano et Ajaccio, ou Calvi Ile-Rousse et Bastia).

Les facteurs-clé de succès

Le décloisonnement des pratiques RH par une approche multi-acteurs et individualisée des situations paraît être essentiel afin de trouver des solutions pertinentes au maintien dans l’emploi. D’autre part, la formation (plus que la sensibilisation) des équipes de direction et de l’encadrement, paraît être une condition sine qua non de réussite des actions de reconversion.

L’impact du sujet sur les pratiques RH

La nature du sujet et sa complexité impose de repenser les pratiques RH. Le sujet impose un décloisonnement des organisations, une approche individualisée et pluridisciplinaire des situations. Une prise de conscience de la nécessité d’anticiper pour éviter de multiplier des situations de maintiens dans l’emploi et des besoins de reclassement auxquels il est difficile de faire face est donc très importante. Cette anticipation requiert de penser le sujet en termes de parcours de carrière (d’où l’intégration des conseillers mobilités et carrière dans les commissions ou réflexions sur le maintien) et également de préserver les conditions de travail afin de se prémunir du risque d’usure professionnelle. Le maintien dans l’emploi tend ainsi à s’intégrer dans des thématiques plus larges : la préservation de l’employabilité et la qualité de vie au travail.

C’est en ce sens que le Conseil Départemental de Corse du Sud a, par exemple, réalisé une cartographie complète de ses métiers et, dans le cadre de son service analyse et développement RH, envisage une réflexion sur la définition de filières permettant l’anticipation de problématiques de santé sur les postes à risque.

Source : groupe de travail maintien dans l’emploi des 16 et 17 juin et entretiens individuels avec les employeurs publics – données Handi-Pacte
Communication et Sensibilisation

Peu d’actions de communication et de sensibilisation chez les employeurs publics

Peu d’actions de communication et de formation sont réalisées dans l’ensemble, bien que la communication soit identifiée comme un moyen de dédramatiser le sujet auprès des agents et comme étant un enjeu majeur à venir pour le développement d’une politique handicap.  

Ainsi, seuls 4 employeurs publics rencontrés ont mené des actions de sensibilisation dans leur structure à propos du handicap. Aucun ne le fait de façon récurrente.

Employeurs publics ayant communiqué sur le sujet

- La démarche de reconnaissance (3 employeurs)
- Les acteurs internes (3 employeurs)

Ces communications ont été réalisées notamment par le biais de notes de services (comme au centre hospitalier de Castellucio pour annoncer la nomination d’un référent handicap), de courriers électroniques (comme au rectorat pour expliciter le rôle des différents acteurs internes et le processus de maintien), de plaquettes de communication comme utilisée par la CTC ou de sessions de sensibilisation à destination des cadres dirigeants pour ancrer le projet (également réalisées à la CTC)

Un certain nombre d’employeurs envisagent pourtant de mener des actions de communication car elles les jugent nécessaires pour combattre les représentations négatives au sujet du handicap. Les réalités sont diverses chez les employeurs, indépendamment de leur taille ou des secteurs de la Fonction Publique. La moitié des structures interrogées déclarent que les agents ont des réticences à évoquer leur situation de santé.

« Les agents ont des réticences à se déclarer en raison de l’image du handicap et de la pression du regard des autres. Certains agents ont catégoriquement refusé de se déclarer alors qu’on les sait confrontés à une situation de santé problématique ».  

Répondants : 31

Source : Données Handi-Pacte

Les organisations communiquent en priorité sur la déclaration et l’intérêt de se déclarer. La majorité de ces structures constatent néanmoins que ce type de communication n’incite pas davantage les agents à se faire reconnaître. La notion de compensation n’est que très peu abordée. Parmi ces initiatives, la communication portait essentiellement :

- Sur la notion de handicap en général (qu’est-ce que cela recouvre ?) (1 employeur)
- La politique handicap de la structure et l’attention portée au sujet (2 employeurs)
- Les aides mobilisables (1 employeur)

3 (Voir titre : le pilotage des politiques handicap chez les employeurs publics).
Bonne pratique

Une plaquette interne pour sensibiliser au handicap

La Collectivité Territoriale de Corse, dans le cadre de sa démarche handicap, a conçu une plaquette d’information afin de sensibiliser les agents sur la notion de handicap au travail. Cette initiative répondait également à un enjeu d’évolution des représentations négatives que peuvent avoir les agents d’une part, exprimée par une volonté de ne pas voir évoquer leur situation de santé (confusion entre expression du handicap ou de la maladie et expression des besoins de compensation), et la hiérarchie d’autre part concernant la compatibilité entre travail et handicap.

Intitulée, « La collectivité Territoriale de Corse au service du handicap », cet élément de communication a également été un geste fort de la structure affichant sa volonté de prise en compte du handicap dans le milieu professionnel.

Accompagnée d’une note de service, à l’attention des chefs d’établissement et des gestionnaires les incitant à diffuser le support, la plaquette a également été mise en ligne sur le site intranet de la CTC. Une initiative saluée par le Président de l’Exécutif lui-même, M. Paul Giaccobi, qui a également exprimé à cette occasion son souhait que les initiatives dans le domaine de l’intégration des personnes handicapées à la CTC se poursuivent.

Les actions de communication par les opérateurs

Les principales actions de communication et de sensibilisation sur le sujet du handicap au travail sont réalisées par les opérateurs locaux. On relève notamment les initiatives suivantes :

1. Le PRITH mène un important travail de sensibilisation et se déplace pour donner des conférences en partenariat avec A Murza. En 2013, selon le rapport d’activité du PRITH, 6 réunions de communication et d’information ont été réalisées pour 136 participants. 2 à Ajaccio et une dans les villes de Bastia, Porto-Vecchio, Ile Rousse, Ghisonaccia.

Le nombre d’employeurs publics ayant participé à ces sessions est inconnu.

2. L’ANFH a également conçu une plaquette de communication pour sensibiliser les agents des structures de la fonction publique hospitalière, mise à disposition des établissements de l’île.


4. L’association A Murza, porteuse des Cap Emploi et Sameth, effectue également un grand travail de rencontres et de sensibilisations des employeurs publics concernant l’emploi des travailleurs handicapés.

5. Les CDG ont chacun mis en place des espaces informatifs à destination des collectivités traitant du handicap au travail sur leur site internet.

Le CDG 2B, seul établissement public de Corse ayant une convention avec le FIPHFP a également édité en 2013 et 2014 une série de 3 plaquettes portant sur :

− Les principales obligations des collectivités en matière d’emploi des personnes handicapées
− Les principales obligations des collectivités en matière d’accessibilité des lieux publics aux personnes handicapées ou à mobilité réduite
− Les aides du FIPHFP en matière d’accessibilité des locaux professionnels aux travailleurs handicapés

Dans le cadre de sa Convention, le CDG a organisé une dizaine de réunions d’information sur le département de la Haute-Corse en partenariat avec A Murza à destination des employeurs publics de la territoriale. Pour la majorité de ces événements, la mobilisation des employeurs publics s’est avérée fastidieuse.

6. Le sujet du handicap au travail peut également être abordé dans le cadre d’événements à thématique plus large, comme le séminaire inter-fonction publique organisé communément par la PFRH de la Préfecture, le CNFPT, l’ANFH, l’IRA de Bastia en 2015 sur le thème « Concilier qualité du service public et qualité de vie au travail ».
Les formations concernant le handicap

La professionnalisation des correspondants handicap constitue un des éléments clé pour l’amélioration des politiques d’emploi des personnes handicapées dans la région. Des formations transversales, visant à accroître les compétences et améliorer les pratiques des correspondants handicaps sont déployées.

1. En 2015, L’ANFH a proposé une session de formation de 5 jours à destination des référents handicap de tous les employeurs publics, en vertu de la mutualisation des ressources dans le domaine de la formation entre les 3 fonctions publiques en Corse. Divisée en 2 sessions, la formation permettait d’aborder à la fois l’ergonomie et le rôle du référent handicap ainsi qu’un programme plus large de « découverte du handicap au travail ».

Il s’agissait également, pour l’ANFH, de constituer un réseau de référents handicap au sein de la fonction publique hospitalière. 14 personnes ont participé à cette formation, représentant 11 structures (dont 1 de la FPE et 2 de la FPT).

Le chef de projet Handi-Pacte est venu présenter le dispositif à cette occasion et il a été convenu que le réseau ANFH, nouvellement constitué, serait également intégré au réseau Handi-Pacte inter-fonctions publiques.

Une nouvelle formation devrait être proposée en fin d’année 2015.

2. Auparavant en 2010, le CNFPT avait organisé une journée de formation intitulée « Prise en Compte du handicap dans les collectivités ».

En 2012 et dans le cadre d’un « partenariat pour la formation professionnelle territorialisée » entre la CTC et le CNFPT, une formation intitulée « favoriser la prise en compte des situations de handicap » avait été pensée afin de répondre spécifiquement au besoin de formation des agents de la CTC sur le sujet, mais celle-ci n’a pu se tenir faute d’un nombre suffisant de participants.

En octobre 2014, l’ANFH a également mis en place une formation sur le maintien dans l’emploi des agents au sein des trois Fonctions Publiques.

3. Le Carif propose également des sessions de formation ouvertes aux employeurs sur les thèmes :
   – Évolution de la notion de handicap et ses traductions institutionnelles et opérationnelles
   – Connaissance des acteurs de l’insertion des personnes handicapées
   – La connaissance du handicap spécifique : les déficiences sensorielles

   Le nombre d’employeurs publics ayant participé à ces sessions est inconnu

   (Rapport du PRITH 2013)

4. Dans le cadre de son Axe 2 « mise en réseau » le Handi-Pacte a organisé les 16 et 17 juin 2015 un groupe de travail sur le thème du maintien dans l’emploi auquel ont participé 9 employeurs publics et les partenaires de l’emploi et de la formation que sont le CNFPT, l’ANFH, la PFRH et A Murza, association porteuse des Cap Emploi et Sameth.
Conclusion

Le secteur publique occupe une part importante de l’emploi en Corse (28% contre 20% au niveau national), la région connaissant le taux d’administration le plus élevé de France (93 agents pour 1,000 habitants). Un secteur publique qui enregistre le taux d’emploi légal de travailleurs handicapés le plus élevé des régions françaises (8,03 % contre 4,64% en moyenne au niveau national), employant ainsi le nombre de travailleurs handicapés le plus élevé rapporté au nombre d’habitants.

Cependant, ce constat doit être nuancé par un certain nombre de points :

- Les agents reconnus handicapés par une ATI de plus de 10% (c’est à dire victime d’accidents du travail ou de maladies professionnelles) sont représentés en proportion très nettement supérieure à la moyenne nationale (69% contre 15%).

- Le nombre d’établissements publics de l’île atteignant les 6% est plus faible que sur la moyenne du territoire français (36% contre la moitié sur le territoire national). Ainsi le taux d’emploi élevé de la Corse est essentiellement porté par de gros établissements employant un nombre important de travailleurs handicapés. Ce constat implique un potentiel de développement important de l’emploi de travailleurs handicapés (en considérant strictement l’atteinte du taux d’emploi) avec un réservoir de 47 agents manquants pour que l’ensemble des structures satisfassent à leur obligation d’emploi.

- 16 employeurs, soit environ un quart des établissements assujettis ont un taux d’emploi direct de 0% (c’est-à-dire ne comptant aucun agent handicapé dans leurs effectifs) même si ceux-ci déclarent quelques dépenses déductibles au Fiphfp. Un travail de sensibilisation de ce public reste donc à effectuer.

La Corse dispose également d’atouts précieux, notamment un réseau d’acteurs de l’emploi et de la formation performant, bien ancrés dans le territoire et agissant en coopération et concertation. Parmi eux le Prith, fort d’une coordination animée par deux personnes et d’un historique ancien (création du plan en 1998), est très actif auprès des employeurs privés comme publics.

Les structures Cap Emploi et Sameth sont également identifiées par un nombre important d’employeurs avec qui elles travaillent régulièrement. Elles obtiennent par ailleurs d’excellents résultats tant sur l’insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique (ratio placements / demandeurs d’emploi handicapés de 16,9% en Corse contre 16,5% au niveau national) que sur le maintien dans l’emploi (100% des maintiens réussis dans la Fonction Publique).

Malgré tout, un travail de sensibilisation et de meilleure identification par les employeurs doit être poursuivi, car certains d’entre eux méconnaissent encore ces ressources, ou alors ne connaissent pas la totalité de leur offre de services (exemple : non réflexe du recours au service ingénierie du Sameth pour la recherche de solution en cas de maintien dans l’emploi, non identification du Cap Emploi comme prescripteur de certains contrats aidés type emplois d’avenir etc…). Ce constat vaut également pour les aides du Fiphfp, encore méconnues d’un certain nombre d’employeurs (comme le programme accessibilité ou le renforcement des aides pour l’apprentissage).

Si des recrutements et des actions de maintien dans l’emploi sont réalisés au cas par cas (43 employeurs publics ont signé un contrat avec un travailleur handicapé dans l’année via Cap Emploi), très peu d’établissements ont aujourd’hui structuré une réelle démarche handicap assortie de plan d’actions et d’objectifs fixés. De même aucun établissement, hormis le Centre de Gestion de la Haute-Corse, n’a conventionné avec le Fiphfp depuis sa création. De nombreuses structures ne disposent pas de référents handicap et la nomination de la plupart d’entre eux est relativement récente (40% des structures interrogées disposent d’un référent handicap). Il existe donc un réel besoin d’accompagnement, exprimé par les employeurs publics pour l’appui à la définition d’un véritable projet handicap inscrit dans la durée.

Ce manque de structuration se retrouve d’ailleurs sur les thématiques du maintien dans l’emploi et du recrutement de travailleurs handicapés.
L’un des principaux problèmes rencontrés par les structures publiques est clairement le maintien dans l’emploi des agents connaissant des problématiques de santé impactant l’occupation de leur poste.

La gestion des situations au cas par cas et l’absence de processus de maintien défini permettant l’anticipation des situations amènent fréquemment les employeurs publics dans des impasses. Les situations sont donc bien souvent traitées via des aménagements de poste en termes d’horaires ou de tâches, voire à des réaffectations/reclassements en interne. Cependant, les contraintes budgétaires qui pèsent sur les employeurs publics les amènent à percevoir fortement aujourd’hui les limites de ce modèle.

La construction de processus de maintien dans l’emploi permettrait de faciliter la détection et donc d’anticiper la gestion des situations, de construire des solutions en concertation avec les différents acteurs (infirmières, psychologues, médecins, chefs de services, RH, Sameth etc...) et d’envisager des solutions plus globales comme la construction de parcours dans les filières métiers, afin de limiter la stagnation des agents dans des postes pénibles. À ce propos, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences semble un sujet relativement récent au sein des employeurs publics de Corse.

Le reclassement externe est, quant à lui, très peu utilisé, un phénomène notamment dû à un manque de passerelles entre les différents versants de la Fonction Publique et à une géographie tournée segmentant la Corse en petits bassins d’emplois entre lesquels les agents sont relativement peu mobiles. L’objet du Handi-Pacte en son axe 3 « maintien dans l’emploi » est d’ailleurs de travailler sur des parcours de mobilité inter fonctions publiques.

La formation des agents handicapés dans un but de maintien ou de reclassement statutaire est relativement peu utilisée et, de manière générale, il existe peu d’informations concernant la formation des travailleurs handicapés. Le recueil de données à ce sujet pourra être un axe de développement de l’observatoire des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique du Handi-Pacte. L’absence de Centre de Reclassement Professionnel (CRP) en Corse est également une spécificité du territoire insulaire et peut constituer un frein pour l’accès à la formation de certains travailleurs handicapés, comparativement aux autres régions françaises.

Concernant le recrutement, le nombre de placements du Cap Emploi atteste du dynamisme des employeurs publics sur le sujet, même si le contexte économique morose et les efforts de réduction des coûts - se traduisant par une maîtrise constatée de la masse salariale - entraînent une certaine frilosité.

Le reclassement de travailleurs handicapés en Corse est notamment soutenu par une proximité et un lien social fort facilitant la recherche d’emploi, une réalité particulièrement observable dans la fonction publique territoriale, principal pourvoyeur d’emploi de travailleurs handicapés, notamment par le biais des nombreuses petites communes qui jalonnent le territoire (75% des employeurs ayant signé un contrat avec Cap Emploi en 2014 font partie de la FPT). Le développement de l’apprentissage dans la Fonction Publique sera un des défis des années à venir, conformément à la dynamique impulsée par l’Etat. Ce type de contrat correspond également à un besoin de formation et de montée en compétence des demandeurs d’emploi handicapés évoqué ci-dessus. Afin de soutenir les employeurs publics dans cette démarche, le Fiphfp a d’ailleurs renforcé ses aides sur le sujet, notamment en prenant en charge 80% de la rémunération des apprentis.

En termes de représentations sur le handicap au travail, les réalités sont différentes chez chaque employeur, indépendamment de la fonction publique ou de sa taille. Ainsi la moitié des employeurs pensent que les agents ont des difficultés à évoquer leur situation de santé. Pourtant, très peu d’entre eux communiquent sur le sujet (seul 4 parmi les employeurs interrogés). Les entretiens démontrent que, chez certains employeurs, la proximité dans le management et la taille des structures facilitent une expression directe des agents et une détection précoce des situations problématiques. Pour les autres structures, la prise de parole sur le sujet du handicap est plus délicate et beaucoup d’entre elles sont en demande d’éléments de communication.

Il en résulte que la plupart des communications et sensibilisations sur le sujet proviennent des partenaires de l’emploi et de la formation (PFRH, Prith, A Murza, CNFPT, ANFH...). Il est à noter qu’aucun événement spécifique au recrutement de travailleurs handicapés n’est organisé en Corse.

Enfin, concernant la collaboration avec le secteur protégé et adapté, plus de 40% des structures publiques y ont eu recours selon les déclarations 2014. Pour les structures du SPSA, la Fonction...
Publique représente environ 28% de leur chiffre d’affaire en moyenne, et 70% d’entre elles déclarent avoir noué des partenariats pérennés avec des employeurs publics. Dans ce domaine comme de manière générale, la sensibilisation de ces derniers doit cependant être poursuivie afin de mieux faire connaître le secteur protégé et adapté (les prestations qu’il peut proposer, les façons d’y recourir…) et de continuer à travailler sur les représentations associées au handicap.
Bibliographie

Rapports et études

- INSEE - Les spécificités géographiques et administratives portent l'emploi public en Corse – 2014
- INSEE - La Corse en bref - 2014
- DGAFP - Chiffres clés 2014 - Fonction Publique – 2014
- DGAFP - Bilan PFRH - 2013
- SGAC - Les effectifs des trois fonctions publiques en Corse – 2014
- Agefiph - Tableau de bord Corse, les chiffres de l’emploi et du chômage des personnes handicapées, N°27 - Bilan à fin mars 2015
- Agefiph - Tableau de bord national, les chiffres de l’emploi et du chômage des personnes handicapées, N°50 - Bilan à fin mars 2015
- Fiphfp - Rapport Annuel Corse - 2013
- Fiphfp - Rapport Annuel – 2013
- Agefiph & Fiphfp- Chiffres clés, les personnes handicapées et l’emploi - Juin 2014
- GIP CORSE COMPETENCES – Recensement des besoins en emplois et compétences dans les secteurs sanitaire social et médico-social – 2013
- GIP CORSE COMPETENCES – Diagnostic Emploi Formation Insertion Région Corse - 2014
- OREF - L'insertion professionnelle des apprentis sortants formés en région Corse - 2014

Données transmises par les partenaires et opérateurs et traitées par le Handi-Pacte

- Fichier des déclarations FIPHFP
- Rapports d’activités Sameth et Cap Emploi

Ressources Internet

- INSEE
  www.insee.fr
- SAE Diffusion (statistique annuelle des établissements de santé)
- Fiphfp
  http://www.fiphfp.fr/
- Collectivité Territoriale de Corse
  http://www.corse.fr/
- GIP Corse Compétences
- Pôle Emploi
  www.pole-emploi.fr
Glossaire

AAH : Allocation Adulte Handicapé
AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées
ANFH : Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier
ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité
CAT : Centre d'Aide par le Travail
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CDG : Centre De Gestion
CUI-CAE : Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CPRDFP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
CRP : Centre de Reclassement Professionnel
DEBOE : Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
DETP : Demandeur d'Emploi Tous Publics
EA : Entreprise Adaptée
EPAAST : Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail
ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail
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
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
PFRH : Plates-Forme Régionales d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines
PPS : PrestationPontueile Spécifique
PRF : Plan Régional de Formation
PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SPSA : Secteur Protégé et Adapté
SGAC : Secrétariat Général pour les Affaires de Corse
ULIS : Unités Localisées pour l’Inclusion Scolaire
Annexes

Annexe 1 : les dispositifs d’insertion

Les dispositifs de droit commun

Il existe différents dispositifs d’insertion qui permettent aux demandeurs d’emploi, dont ceux en situation de handicap, d’accéder à l’emploi:

**CONTRAT D’APPRENTISSAGE**

**PUBLICS**
- Jeunes de 16 à 25 ans (dans certains cas),
- Jeunes de 26 à 30 ans si le contrat est conclu dans l’année suivante :
  - Un précédent contrat d’apprentissage et conduis à un niveau de diplôme supérieur ou complémentaire ;
  - La rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l’apprenti (dont notamment l’inaptitude physique temporaire, la cessation d’activité de l’entreprise, la faute de l’employeur…);
- Sans limitation d’âge : personnes reconnues travailleurs handicapés ou porteurs d’un projet de création ou de reprise d’entreprise conditionnée par l’obtention d’un titre ou diplôme.

**EMPLOYEURS CONCERNÉS**
- Tout employeur du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif (y compris les entreprises de travail temporaire).
- Tout employeur du secteur public non industriel et non commercial (avec modalités spécifiques).

Possibilité de conclure un contrat d’apprentissage pour l’exercice d’activités saisonnières avec 2 employeurs pour préparer 1 ou 2 qualifications.

**AVANTAGES**
- Mise en place possible d’une POEI ou d’une POEIC avant la conclusion d’un contrat d’apprentissage.
- Exonérations :
  - Artisans et employeurs de moins de 11 salariés : exonération de charges patronales (sauf accident du travail/maladies professionnelles) et salariales d’origine légale et conventionnelle ;
  - Employeurs de 11 salariés et plus : exonération des cotisations patronales (sauf accident du travail/maladies professionnelles) et salariales de sécurité sociale ainsi que des cotisations salariales d’assurance chômage et de retraite complémentaire. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.
  - Aide de 1 000 € minimale versée par la région pour les entreprises de moins de 50 salariés.
  - Non prise en compte dans le calcul des coûts de l’entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles).
  - Crédit d’impôt de 1 600 € si le diplôme préparé est d’un niveau BAC 2 pour la 1ere année du cycle de formation (2 200 € dans certains cas, quel que soit le diplôme préparé : apprenti handicapé) et Crédit d’impôt pour la compétitivité et l’emplois-CLI*.

**DÉMARCHES**
- Conclure un contrat à durée indéterminée débutant par une période d’apprentissage ou un contrat d’une durée de 1 à 3 ans (de 4 mois à 1 an dans certains cas, jusqu’à 4 ans avec un travailleur handicapé).
- Verser un salaire à l’apprenti : montant minimum déterminé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat (entre 25 % et 78 % du SMIC ou du minimum conventionnel pour les jeunes âgés et moins de 21 ans)
- Inscrire l’apprenti dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis ou secteur d’apprentissage).
- Désigner un maître d’apprentissage ou une équipe(info) et un maître d’apprentissage référent.

*Le Crédit d’impôt pour la compétitivité et l’emplois CLI est un dispositif d’accompagnement du coût du travail retenu aux entreprises soumises à un régime d’inspection (impôt sur les sociétés ou sur le revenu). Il est régie sur le financement brut des salaires de 25 SMIC. Il est accru avec les aides prévues dans le cadre des contrats d’apprentissage et de professionnalisation. Le crédit d’impôt déduit dans les critères de chômage et CIU des est une déduction d’impôt de 25% CLI.

Remarque : Les contrats de professionnalisation ne sont pas accessibles aux employeurs de la Fonction Publique.
## CONTRAT UNIQUE D’INSERTION-CONTRAT D’ACCOMPAGNEMENT DANS LE SECTEUR D’EMPLOI (CUIC-AE)

**Généralités**

- Le CUIC-AE doit être conçu pour améliorer la situation à des besoins, collectifs non spécifiques.

### INFORMATIONS CONCERNANT

- Organismes de droit privé ou mixts (associations, établissements privés, municipalités, etc.).
- Collectivités territoriales (communes, départements, régions) et leurs groupements.
- Personnes morales de droit public (PME).
- Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d’un service public (protécolat, etc.).

- **Secteur** : les services de l’Etat, le CUIC-AE ne peut être conclu si l’employeur n’est pas lié de droit au service public à accompagner.
- **Objectifs** : améliorer le niveau de vie et le niveau de qualification du travailleur.
- **Méthodes** : évaluation et diagnostic, plan de formation, suivi et évaluation.

### AVANTAGES

- **Avec l’Etat**
  - Assurance du niveau de vie pour les personnes en situation de handicap.
  - Accès à des formations professionnelles adaptées.
- **Avec les collectivités territoriales**
  - Assistance financière pour les personnes en situation de handicap.
  - Création de postes d’emploi.

### DÉMARCHE

- **Dépôt des demandes** : à l’attention du directeur territorial du CUIC-AE.
- **Approche** : en partenariat avec les acteurs territoriaux et sociaux.
- **Séance de concertation** : avec les représentants des employeurs, des syndicats et des organisations de personnes en situation de handicap.
- **Contrat** : signé par les parties concernées.

### EMPLOI D’AVENIR

**Objectifs**

- Faire évoluer le parcours professionnel des personnes en situation de handicap pour leur permettre d’accéder à l’emploi ou à un meilleur niveau d’emploi.

**Publics**

- Personnes en situation de handicap non employées.
- Personnes en situation de handicap employées mais avec un niveau de qualification insuffisant.

**Emplois concernés**

- Personnes en situation de handicap non employées.
- Personnes en situation de handicap employées mais avec un niveau de qualification insuffisant.

**Méthodes**

- **Conception**
  - Évaluation et diagnostic des besoins.
  - Plan de formation adapté.
- **Suivi**
  - Évaluation au cours de la formation.
  - Suivi du parcours professionnel.

**Avantages**

- **Avec la région**
  - Assistance financière pour les personnes en situation de handicap.
  - Création de postes d’emploi.
- **Avec les collectivités territoriales**
  - Assistance financière pour les personnes en situation de handicap.
  - Création de postes d’emploi.

**Défis**

- **Sécurisation des emplois**
  - Création d’emplois de transition.
- **Soutien financier**
  - Assistance financière pour les personnes en situation de handicap.

**Coordonnées**

- www.handipacte-corse.org
L’offre de service des Cap Emploi

L’offre de Cap Emploi est destinée aux personnes reconnues Travailleurs Handicapés. La structure propose différents types d’intervention :

1. **Accueil et Information**

Cap Emploi propose :

- Un accueil personnalisé des personnes handicapées et une présentation des différents services du Cap Emploi
- L’analyse de la situation de la personne et de ses attentes professionnelles
- La proposition d’un parcours personnalisé et adapté

2. **Définition du projet professionnel**

Cap Emploi propose :

- D’organiser une évaluation des compétences, une immersion en milieu de travail, un bilan de compétences
- Cap Emploi permet à la personne de mettre en perspective son projet professionnel avec le contexte local d’emploi
- Cap Emploi propose un soutien dans l’accès à une formation professionnalisante ou qualifiante et apporte un appui dans la recherche de financements

3. **Soutien dans la recherche d’emploi**

Cap Emploi apporte aux demandeurs d’emploi handicapés un appui technique sur les outils de recherche d’emploi

- Cap Emploi permet d’identifier avec la personne en recherche d’emploi les atouts de sa candidature et de construire un argumentaire
- Cap Emploi aide le demandeur d’emploi handicapé à organiser et structurer sa démarche en lien avec son projet professionnel
- Cap Emploi présente ensuite les candidatures de demandeurs d’emploi handicapés à des employeurs partenaires

4. **Favoriser une intégration durable dans l’emploi**

- Cap Emploi identifie les éventuels besoins de formation complémentaires et organise la réponse
- Cap Emploi propose les aides techniques et les aménagements nécessaires à la compensation du handicap de la personne
- Cap Emploi peut également intervenir aux côtés de l’employeur pour faciliter l’intégration du travailleur handicapé dans l’équipe de travail

Les aides du FIPHFP

Le FIPHFP propose différentes aides facilitant l’intégration professionnelle des personnes handicapées :

1. **L’aide au déménagement**

Le FIPHFP prend en charge les frais liés au déménagement d’une personne handicapée. Cette aide s’adresse aux personnes qui sont dans l’obligation de déménager afin d’évoluer dans leur emploi ou de le conserver. Elle concerne également les personnes, précédemment sans emploi qui sont dans l’obligation de déménager à l’occasion d’une embauche. Elle n’a pas vocation à compenser un éloignement géographique ou la desserte estimée insuffisante du lieu de travail par les transports en commun.
2. Les aides à l’apprentissage

Le FIPHFP a mis en place un dispositif visant à faciliter le développement de contrats d’apprentissage aménagés pour les personnes handicapées dans la Fonction Publique. Ce dispositif prévoit :

- Le versement à terme échu d’une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d’apprentissage

- Le versement d’une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d’accompagnement des apprentis handicapés dont le montant ne peut excéder réellement 520 fois le SMIC horaire brut par année d’apprentissage

- Le versement d’une prime à l’insertion de 1.600 € si, à l’issue du contrat d’apprentissage, l’employeur conclut avec l’apprenti un contrat à durée indéterminée

- Le versement à l’apprenti, via l’employeur public, d’un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) d’une aide à la formation de 1.525 €, versée la 1ère année d’apprentissage, à la confirmation de son embauche

- Le remboursement à l’employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité,...)

3. La pérennisation des CUI/CAE et emploi d’avenir dans la Fonction Publique

Le dispositif d’aides financières mis en place par le FIPHFP est le suivant :

- Versement d’une prime à l’insertion durable d’un montant forfaitaire de 6.000 € versée en deux fois :
  - 2 000 € à la signature du contrat d’une durée déterminée (minimum un an) prévu par le décret 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique, d’une durée hebdomadaire au moins égale à celle du CUI – CAE – emploi d’avenir qui précède ledit contrat
  - 4 000 € lorsque la titularisation de la personne est prononcée à l’issue de son contrat

- Versement d’une aide financière plafonnée à hauteur de 520 fois le SMIC horaire brut pendant la durée du contrat à durée déterminée, destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d’accompagnement d’agent handicapé recruté par la voie contractuelle consécutivement à un CUI – CAE – emploi d’avenir.

Les employeurs publics ayant recruté des personnes en situation de handicap sur des contrats « emplois d’avenir » pourront bénéficier d’une prime forfaitaire de :

- 3 000€ par an pour les contrats de 2 ans ;
- 4 500€ par an pour les contrats de 3 ans.

Les dispositifs d’insertion du Pôle Emploi

L’offre de services de Pôle Emploi est ouverte à l’ensemble des demandeurs d’emploi, notamment les demandeurs d’emploi reconnus Travailleurs Handicapés. Parmi les dispositifs de l’offre de services de Pôle Emploi, il existe :

1. Les aides à l’embauche :
   - Les aides à la mobilité et à la reprise d’emploi,
   - Les aides au retour à l’emploi notamment par les CUI/CAE ou emplois d’avenir,

2. Les prestations d’accompagnement :
a. Trajectoire vers l’emploi
La prestation permet au demandeur d’emploi de bénéficier d’un accompagnement renforcé, soutenu, et personnalisé dans sa recherche d’emploi.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Votre situation actuelle</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vous êtes demandeur d’emploi inscrit depuis au moins 12 mois dans les 16 derniers mois et vous avez besoin d’un appui intense pour votre recherche d’emploi.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>La réponse à vos besoins</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Au cours de cet accompagnement, vous pourrez :  
  ◗ valider ou préciser vos pistes professionnelles  
  ◗ réaliser votre CV en format papier et par voie électronique sur pole-emploi.fr  
  ◗ élaborer une stratégie de recherche d’emploi  
  ◗ bénéficier d’un soutien intensif dans la recherche d’emploi |

<table>
<thead>
<tr>
<th>L’organisation et la méthode de cet accompagnement</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sur une durée de 6 mois, Trajectoire vers l’emploi vous propose d’être accompagné par un prestataire de Pôle emploi pour multiplier vos chances de reprendre rapidement un emploi.</td>
</tr>
<tr>
<td>Dans la phase de préparation à la recherche d’emploi, vous avez un contact chaque semaine avec ce prestataire dont 4 entretiens individuels en face à face.</td>
</tr>
<tr>
<td>Dans la phase d’accompagnement à la recherche d’emploi, vous le rencontrez tous les 15 jours ou entretien individuel en face à face avec un contact entre deux entretiens individuels.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

b. Objectif Emploi
La prestation permet au demandeur d’emploi de bénéficier d’une aide personnalisée et intensive pour retrouver un emploi.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Votre situation actuelle</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vous êtes demandeur d’emploi et vous avez besoin d’être soutenu et outillé dans votre recherche d’emploi pour retrouver une activité professionnelle correspondant à vos capacités et à la réalité du marché du travail. Votre projet professionnel doit être validé pour poursuivre cette prestation.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Vous voulez</th>
</tr>
</thead>
</table>
| ◗ être accompagné dans votre recherche d’emploi  
  ◗ être outillé  
  ◗ être dynamisé  
  ◗ bénéficier de conseils méthodologiques pour organiser votre recherche. |

<table>
<thead>
<tr>
<th>L’organisation et la méthode de cet accompagnement</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sur une durée de 90 jours, Objectif emploi vous propose d’être accompagné par un prestataire de Pôle emploi pour multiplier vos chances de reprendre rapidement un emploi.</td>
</tr>
<tr>
<td>Vous rencontrerez ce prestataire au moins une fois par semaine et parmi ces rencontres 6 se feront sous la forme d’entretiens individuels en face à face.</td>
</tr>
<tr>
<td>Vous élaborerez un plan d’action individuel pour déterminer les actions détaillées de votre recherche d’emploi (mise à jour du CV, préparer les entretiens en amont…). Un suivi de ces actions sera réalisé tout au long de votre accompagnement.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
c. La Mobilisation Vers l’Emploi

Cet accompagnement facilite l’intégration du demandeur d’emploi dans un emploi si celui-ci rencontre des difficultés de réinsertion professionnelle et sociale.

**Votre situation actuelle**

Vous êtes demandeur d’emploi et vous :

- rencontrez des problèmes personnels de différente nature (santé, surendettement, hébergement, contraintes familiales...);
- avez besoin d’une prise en charge spécifique et personnalisée;
- avez ou non un projet en adéquation avec la marché.

Cet accompagnement dure au maximum 180 jours et est renouvelable une fois sur présentation du bilan et avec accord de Pôle emploi.

**VOUS voulez**

- acquérir une autonomie socioprofessionnelle;
- une aide pour résoudre vos problèmes personnels;
- un soutien personnalisé pour vous aider à trouver un emploi et le conserver.

**La réponse à vos besoins**

Cette prestation de service qui est sous-traitée a pour objectifs :

- la recherche de solutions pour les difficultés d’ordre social et personnel visant à régler de façon durable les problèmes financiers, de logement, de santé et d’intégration culturelle ;
- l’identification et la stabilisation du ou des métiers recherchés ; le prestataire doit aider le demandeur d’emploi à construire son projet professionnel et ses pistes d’emploi(s) ; il doit par ailleurs être en mesure d’informer les demandeurs d’emploi sur le dispositif de validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- l’accompagnement vers l’emploi : il s’agit de lever les obstacles à la recherche d’emploi, favoriser l’adéquation du profil du demandeur d’emploi avec le marché du travail, identifier les pistes d’emploi réalistes et aboutir à un placement.

**L’organisation et la méthode de cet accompagnement**

Durant 180 jours vous bénéficiez de l’aide d’un prestataire conventionné par Pôle emploi. Vous êtes accompagné pour développer votre autonomie socio-professionnelle, devenir acteur de votre intégration dans l’emploi.

Les interventions se concrétisent par des entretiens individuels de face à face entre le prestataire et vous-même.

La durée, le nombre et la fréquence des entretiens doivent répondre à vos besoins.

Vous bénéficiez au minimum d’un contact individuel hebdomadaire dont un entretien de face à face tous les 15 jours.
Annexe 2 : Formation - Les acteurs et dispositifs de droits communs

Les rôles du CARIF et de l’OREF

1. Le CARIF

Créé en juin 2012, porté par le GIP Corse Compétences et financé par l’Etat, la Collectivité Territoriale de Corse et le Fonds Social Européen le centre d’animation, de ressources et d’information sur la formation (CARIF) de Corse a deux missions principales :
- Donner l’accès à l’information sur la formation professionnelle, sur les droits et les voies d’accès à la formation afin de favoriser la formation tout au long de la vie ;
- Apporter un appui aux réseaux d’informateurs locaux dans leurs missions d’information, d’orientation, d’insertion et de formation notamment en proposant des actions de formations à destination des professionnels, d’animation de réseaux professionnels etc…

La CARIF anime ainsi deux sites internet :
- www.fiore-corse.net qui centralise l’information sur l’offre de formation en région
- www.corse-competences.fr qui regroupe l’information relative aux problématiques d’orientation et d’insertion professionnelle

Le CARIF propose également un centre de ressources documentaires portant sur différents thèmes comme la réglementation de l’emploi et de la formation professionnelle, les métiers, l’ingénierie pédagogique et de formations etc…

2. L’OREF

L’observatoire régional de l’emploi et de la formation (OREF) est porté par le GIP « Corse Compétences » et financé par l’État, la Collectivité Territoriale de Corse et le Fonds Social Européen. Son action s’articule autour de 3 principales missions :
- Assurer une mission de veille permanente et de prospective sur les tendances émergentes de l’emploi et de la formation, en intégrant leur dimension spatiale
- Centraliser et coordonner les ressources régionales d’expertise, et animer la réflexion des acteurs du champ emploi, formation et insertion professionnelle
- Être une instance d’observation, de suivi et d’évaluation dans le cadre de la mise en œuvre du Contrat de Projet Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP).

L’OREF contribue ainsi à une meilleure adéquation du lien emploi-formation en réalisant la coordination et la réalisation du diagnostic territorial partagé de la relation emploi - formation, support de la construction du programme régional de formation professionnelle (PRFP) de la Collectivité Territoriale de Corse et du déploiement des dispositifs de politiques d’emploi portés par l’État et ses opérateurs.

Ainsi plusieurs travaux de la CARIF et de l’OREF ont été utilisés pour la réalisation de cette étude comme par exemple :
- Les spécificités géographiques et administratives portent l’emploi public en Corse – 2014, en partenariat avec l’INSEE
- Recensement des besoins en emplois et compétences dans les secteurs sanitaire et médico-social – 2013
- Diagnostic Emploi Formation Insertion Région Corse - 2014
- L’insertion professionnelle des apprentis sortants formés en région Corse - 2014

L’État

1. La Formation compétences clés

La formation compétences clés est une formation financée par le ministère du travail, de l’emploi et de la santé et par l’Union Européenne avec le cofinancement du Fonds social européen. Il s’agit d’une formation personnalisée qui permet de développer une ou plusieurs compétences fondamentales, en fonction du projet d’insertion professionnelle de chacun, par exemple « comprendre un texte » ou « améliorer son expression écrite ». Elle a pour objectif l’accès à un
emploi, à un contrat en alternance ou à une formation qualifiante, la réussite à un concours ou l’obtention d’une promotion professionnelle et peut avoir lieu parallèlement à un contrat aidé ou à une formation qualifiante.

La formation compétences clés s’adresse en priorité :

- aux demandeurs d’emploi ;
- aux jeunes de seize à vingt-cinq ans sans emploi et sortis du système scolaire ;
- aux salariés en insertion par l’activité économique ou en contrat aidé, en complément des obligations de formation de l’employeur, et sous réserve que l’employeur rémunère le salarié pendant la formation ;
- aux salariés qui souhaitent développer leurs compétences clés sans que leur employeur en soit informé.

2. La DGEFP

La sous-direction des politiques de formation et du contrôle est chargée de concevoir, de mettre en œuvre et d’assurer le suivi de l’action de l’État concernant le développement de la formation professionnelle continue, de l’apprentissage et de l’alternance.

Elle élabora les textes relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l’organisation des dispositifs et à leur financement. Elle accompagne les milieux professionnels dans l’élaboration de normes conventionnelles. Elle habilite et assure le suivi et le contrôle des organismes collecteurs des fonds de l’apprentissage et de la formation continue et elle participe aux instances de péréquation.

Elle contribue à l’organisation et au financement des formations dans les entreprises, les branches professionnelles et à la mutualisation de l’effort de formation professionnelle continue et elle exerce le suivi de l’activité de l’AFPA.

Elle conçoit et anime les politiques d’intervention de l’État en matière de développement et de reconnaissance des qualifications, notamment dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience et de maîtrise des savoirs de base.

Elle veille à la cohérence de la politique de certification professionnelle et est chargée des relations avec la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Elle définit et conduit la politique de contrôle de la formation professionnelle conformément au droit du travail et aux règlements européens et anime les services régionaux de contrôle.

L’Afpa

L’Afpa (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) est le premier opérateur de formation professionnelle en France et également le principal opérateur de formation continue qualifiante en région Corse. L’Afpa affirme son engagement au sein du Service Public de l’Emploi, en étant aux côtés des publics les plus fragiles et les plus éloignés de l’emploi. La plupart des formations qualifiantes de l’Afpa sont financées dans le cadre de la programmation de formation de la CTC.

L’Afpa Corse dispose de 9 sites situés à :

- Ajaccio (4)
- Bastia (2)
- Corte
- Ile Rousse
- Porto-Vecchio

L’Afpa propose 351 parcours de formation continue en Corse certifiantes ou qualifiantes.

Le Pôle Emploi

Le Pôle Emploi propose différents types d’aides à la formation :

1. Les aides aux employeurs publics

- Préparation Opérationnelle à l’Emploi Individuel (POEi)

La Préparation Opérationnelle à l’Emploi individuelle (POEi) permet la mise en place d’une formation de préparation à une prise de poste avec une garantie d’embauche à la clef. La POE individuelle permet de résorber efficacement l’écart entre les
compétences du candidat retenu par l’employeur et les compétences requises par le poste. Elle finance tout ou partie des frais engagés pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur.

- **L’Action de formation préalable au recrutement (AFPR)**

L’Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) permet également la mise en place d’une formation de préparation à la prise de poste. Elle finance en partie les frais engagés pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur.

Le demandeur d’emploi, indemnisé ou non, présélectionné sur l’emploi à pourvoir est formé sur une durée de 400 heures maximum, afin de lui permettre d’acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant.

L’action de formation préalable au recrutement peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante précédant un contrat de professionnalisation.

La mise en place d’une POEI ou d’une AFPR dépend de la durée et du type de contrat de travail visé :

![Diagramme de POEI et AFPR](source: www.pole-emploi.fr)

2. **Les aides aux demandeurs d’emploi**

Parmi les aides de formation à destination des demandeurs d’emploi :

- **L’Action de Formation Conventionnée (AFC)**

L’Action de Formation Conventionnée par Pôle Emploi (AFC) vise elle aussi à faciliter le retour rapide à l’emploi. Sa mise en œuvre permet de combler un écart entre les compétences détenues par le demandeur d’emploi et les exigences du marché du travail.

L’action de formation conventionnée représente l’opportunité d’amener les connaissances et compétences des demandeurs d’emploi au niveau demandé par le marché du travail,

- en termes de savoir-faire (savoir-faire techniques, permis C, D, FCOS, langues étrangères, etc.) ;
- en termes de diplômes, notamment pour certaines activités (aide à domicile, travail auprès d’enfants, etc.).
Quand elle est mise en œuvre collectivement, l'action de formation conventionnée se déroule en centre de formation. Elle résulte d'un besoin d'embauches et de qualifications constaté auprès d'entreprises à potentiel d'emplois. Elle est suivie d'une embauche. Mise en œuvre individuellement, l'action de formation conventionnée peut aussi s'inscrire dans un parcours de Validation des Acquis de l'Expérience professionnelle (VAE), dont elle facilite la réussite.

Les Aides Individuelles à la Formation (AIF)

Le financement d'une formation professionnelle nécessaire à la reprise d'un emploi ou à la création d'une entreprise peut faire appel à un dispositif mobilisable lorsque les autres dispositifs collectifs ou individuels ne peuvent répondre au besoin. Pôle emploi peut attribuer une aide individuelle à la formation (AIF) pour contribuer au financement des frais pédagogiques dans les situations spécifiques décrites ci-dessous.

La formation doit constituer une étape déterminante avant la reprise d'emploi et sa pertinence être validée par le conseiller Pôle emploi.

Pour être bénéficiaire de cette aide, la personne doit être suivi à Pôle emploi, ou en accompagnement CRP/CTP ou CSP ou être demandeur d'emploi et que sa démarche de formation soit cohérente avec un objectif réaliste de reprise d'emploi ou d’activité.
Annexe 3: Formation - les acteurs et dispositifs spécifiques à la formation des personnes handicapées

Le Fiphfp propose de nombreuses aides pour la formation des travailleurs handicapés.

Dans le but de faciliter la formation et le recrutement des personnes handicapées, le Fiphfp propose les aides suivantes :

1. L’aide aux contrats d’apprentissage aménagés pour les personnes handicapées dans la fonction publique
   - Le FIPHFP verse une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d’apprentissage.
   - Le FIPHFP verse une aide financière destinée à la prise en charge des frais d’accompagnement des apprentis handicapés.
   - Le FIPHFP verse une prime à l’insertion de 1.600 € si, à l’issue du contrat d’apprentissage, l’employeur conclut avec l’apprenti un contrat à durée indéterminée.
   - Enfin, le FIPHFP verse à l’apprenti, via l’employeur public, un montant forfaitaire d’une aide à la formation de 1.525 €, versée la 1ère année d’apprentissage, à la confirmation de son embauche.

2. L’aide au parcours d’accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l’État (PACTE) pour les demandeurs d’emploi handicapés dans la fonction publique

Le FIPHFP met en place le dispositif d’aides suivants : versement d’une prime annuelle de 1.000 euros pour tout PACTE signé avec une personne handicapée ainsi que versement d’une aide financière destinée à la prise en charge des frais d’accompagnement des personnes handicapées, et remboursement à l’employeur des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...).

3. La rémunération de l’agent pendant le temps de formation liée à un reclassement, une reconversion professionnelle, ou une formation en lien avec la compensation du handicap

4. La prise en charge des indemnités des étudiants de l’enseignement supérieur en stage dans la Fonction Publique

5. La prise en charge de l’accueil d’élèves et étudiants handicapés devant effectuer un stage obligatoire dans le cadre de leur formation

Pour plus d’information, consulter le catalogue des aides du Fiphfp disponible sur www.fiphfp.fr

Les CRP

Les CRP (Centre de Rééducation Professionnelle), sont des centres de formation à destination de personnes handicapées en reconversion professionnelle, sur orientation de la Maison Départementale des Personnes Handicapées. Ces centres sont répertoriés sur le site de la Fagerh : http://www.fagerh.fr

Il n’existe pas de CRP en Corse, obligeant occasionnellement certains travailleurs handicapés à se rendre sur le continent pour suivre des formations.

www.handipacte-corse.org
Handi-Pacte
Fonction publique Corse

www.handipacte-corse.org