

Avant-Propos

Dans le cadre de son 1^{er} 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 a été réalisé au cours de l'année 2014.

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

1. 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,

↳ La réalisation de l'état des lieux s'est ainsi appuyée sur les étapes suivantes :

	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Janvier	Février
Recueil études & données statistiques	[Barre orange continue de Mars à Juin, puis pointillés jusqu'à Décembre]											
Entretiens acteurs ressources	[Barre orange continue de Mars à Juin, puis pointillés jusqu'à Décembre]											
1. PFRH, ANFH, FHF, Centres de gestion, CNFPT, Agefiph, Cap Emploi, Sameth, ...	[Barre orange continue de Mars à Juin, puis pointillés jusqu'à Décembre]											
2. 9 CRP	[Barre orange continue de Mars à Juin, puis pointillés jusqu'à Décembre]											
Entretiens auprès de 43 employeurs (17 FPE, 16 FPT dont 4 cdg, 10 FPH)	[Barre orange continue de Mars à Juin, puis pointillés jusqu'à Décembre]											
Questionnaires auprès d'ESAT et EA (31 retours)	[Barre orange continue de Mars à Juin, puis pointillés jusqu'à Décembre]											
Publication des 1ers éléments (Fiche repère)	[Barre orange continue de Mars à Juin, puis pointillés jusqu'à Décembre]											
Rapport d'état des lieux	[Barre orange continue de Mars à Juin, puis pointillés jusqu'à Décembre]											

- **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, généralement 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 PACA 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. (cf. Trame d'entretien en annexe).
- **Étape 4** : Entretiens téléphoniques auprès des centres de reconversion professionnelles de PACA afin d'identifier la part et la nature de leurs relations avec le secteur public, leur analyse de ces relations ainsi que les éventuels besoins ou difficultés rencontrées dans ce domaines.
- **Étape 5** : Publication d'une fiche repère de 4 pages, présentant des premiers éléments issus de l'état des lieux, à l'occasion du Comité des employeurs publics du 20 novembre 2014.
- **Étape 6** : Réalisation de quelques entretiens et déploiement d'un questionnaire auprès d'entreprises ou groupements d'entreprises du secteur protégé ou adapté afin d'identifier la part et la nature de leurs relations avec le secteur public – un zoom spécifique a également été fait sur la part de prestations « hors les murs » dans l'activité de ces entreprises.
- **Étape 7** : 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 de l'emploi des travailleurs handicapés au sein des trois fonctions publiques en PACA.

2. Résultats obtenus et limites rencontrées

L'étude réalisée a permis d'effectuer un large recensement des données disponibles sur le contexte d'emploi des personnes handicapées en région PACA, d'identifier les sources de données existantes ainsi que la granularité de ces données, et de dégager des pistes de recueil des données manquantes, en vue de la mise en place d'un observatoire.

Sur les aspects quantitatifs de l'emploi des travailleurs handicapés, la cible principale visée par la phase d'entretien concernait les employeurs de la fonction publique d'État et ce, afin de palier à la connaissance incomplète des taux d'emploi de ce versant de la fonction publique en région. La constitution du panel a ensuite visé plus spécifiquement les plus gros employeurs de chaque territoire.

➤ **Répartition des entretiens « employeurs » par versants de la fonction publique et par tranches d'effectifs** (hors centres de gestion de la FPT) :

Effectifs :	< à 250	250 à 1000	> à 1000	inconnu	Total	% panel	% effectifs PACA (*)
FPE	4	4	8	1	18	45 %	46,1 %
FPT		3	9		12	30 %	36,7 %
FPH		4	6		10	25 %	17,2 %
Total	4	11	23	1	40	100 %	100 %
%	10 %	30 %	57,5 %	2,5 %	100%		

(*) Source : Insee Siasp 2011, Recensement de la population 2011, Estimations d'emploi localisées

➤ **Répartition des entretiens « employeurs » par versants de la fonction publique et par territoires** (hors centres de gestion de la FPT) :

Territoires :	04	05	06	13	83	84	Région	Total
FPE	1	1	4	8	2		2	18
FPT	2	2	1	1	2	3	1	12
FPH	1	2	3	2		2		10
Total	4	5	8	11	4	5	3	40

➤ **Répartition des entretiens « employeurs » par versants de la fonction publique et par tranches de taux d'emploi** (hors centres de gestion de la FPT) :

Taux légal :	< à 2%	de 2 à 4%	de 4 à 6%	>= à 6%	inconnu	Total
FPE	2	5	2	5	3	18
FPT		1	5	6		12
FPH		2	5	3		10
Total	2	8	12	15	3	40
%	5 %	20 %	30 %	37,5 %	7,5 %	100 %

Le recueil des informations auprès du panel d'employeurs envisagé s'est heurté à un certain taux de non-réponse, malgré relance. Deux des structures sollicitées ont explicitement refusé la réalisation d'un entretien.

Une autre des limites constatées a résidé également dans la connaissance parfois parcellaire du sujet par la ou les personnes rencontrée(s).

Les données de taux d'emploi ont été de façon générale assez aisément obtenues dans le cadre des entretiens, pour peu que la ou les personnes rencontrées en aient eu connaissance. Toutefois, **une communication plus formelle et régulière des données qui sont remontées à l'administration centrale, nécessitera un accord préalable de la part de celle-ci.**

Les données de taux d'emploi mentionnées dans ce rapport sont toutes issues du traitement des déclarations annuelles par le FIPHFP ou du retraitement de ces données dans le cadre de l'étude. Les données recueillies auprès des employeurs de la fonction publique de l'État n'étant pas suffisamment représentatives n'ont pu être utilisées pour éclairer cet aspect.

Les données sur les caractéristiques de l'emploi public sont toutes issues d'enquête INSEE, pour l'essentiel : « En Provence-Alpes-Côte-D'azur, un emploi sur cinq relève de la fonction publique », Insee Études, Analyse N°43, juin 2014 – « L'emploi dans la Fonction publique en 2012 », Insee Première N°1496, avril 2014.

Les données relatives aux effectifs en formation en région PACA, sont issues du tableau de bord trimestriel « Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées – bilan à fin décembre 2014 » de l'Agefiph, de la publication de l'outil d'analyse de l'ORM, « Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA – édition 2014 » ou de la Mission d'Appui Mission d'appui à la formation et la qualification des personnes handicapées dans le cadre du Programme Régional de Formation et d'Apprentissage.

Les données relatives aux placements Cap Emploi et parcours Sameth sont issues du tableau de bord trimestriel « Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées – bilan à fin décembre 2014 » de l'Agefiph, ou de données directement communiquées par le service statistiques de l'Agefiph PACA. Certaines données relatives au maintien dans l'emploi sont issues du « Tableau de bord Maintien dans l'emploi » publié en juin 2014 par l'ORM.

↳ **Entretiens avec les « acteurs ressources » :**

ORM - CREA	2
Pôle Emploi	1
PRITH	1
<hr/>	
Cap Emploi - Sameth	6
Mission d'appui "Handicap, Formation et Apprentissage"	1
Plate-forme interministérielle d'appui RH	1
Centres de gestion	4
ANFH, CNFPT	2
Fédération hospitalière	1
<hr/>	
CRP	9
<hr/>	
TOTAL	26

De façon générale, les niveaux de maturité constatés diffèrent dans l'appréhension du sujet et sa mise en œuvre. L'intérêt est marqué pour ce qui concerne les échanges de bonnes pratiques et la mise en réseau.

Les entretiens réalisés auprès des différents acteurs, mettent en exergue une réelle prise en compte en général des situations individuelles, et témoignent, selon les cas, de "vraies politiques handicap", ou interrogent sur les limites d'une approche centrée sur l'obligation légale de 6%.