

État des lieux de L'emploi des travailleurs handicapés dans les fonctions publiques de Provence-Alpes-Côte d'Azur

Repères

CHIFFRES CLÉS PACA

L'emploi public représente 21,8% de l'emploi de la région (4^{ème} rang derrière le Limousin, l'Île de France et la Corse)

2^{ème} des régions pour le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés (5,60 %)

704 employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Taux d'emploi régional de 5,87 % :

Fonction publique de l'État : 3,52 %

Fonction publique territoriale : 6,24 %

Fonction publique hospitalière : 5,34 %

22 employeurs ayant conventionné avec le FIPHFP

845 924 € d'aides financées par le FIPHFP (avec 2 200 940 € en cumulé de 2011 à 2013, PACA est la 8^{ème} région au niveau des aides mobilisées)

11 544 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

30 % ont plus de 55 ans ⁽¹⁾

45 % sont des hommes ⁽²⁾

30 % sont des agents reclassés ou assimilés ⁽³⁾

33 149 personnes handicapées

demandeurs d'emploi au 31/3/2014 soit + 8,6 % sur 12 mois soit près de deux fois plus pour les demandeurs d'emploi tout public (+4,9%).

⁽¹⁾ 16% de plus de 55 ans pour l'ensemble des agents en PACA

⁽²⁾ 43 % d'hommes parmi l'ensemble des agents en PACA

⁽³⁾ chiffres 2012 (les autres chiffres sont des chiffres 2013)

LES AXES DE TRAVAIL

- CONNAÎTRE POUR AGIR
- CRÉER DES SYNERGIES, CAPITALISER LES EXPÉRIENCES
- FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
- INFORMER ET PARTAGER

AGENDA 2014

11 févr. : 1er comité de pilotage

14 avril : 2^{ème} comité de pilotage

Avr-nov. : Entretiens auprès d'un panel de 40 employeurs publics (au 15/11/2014) et de 17 acteurs de l'emploi et de la formation

Mai-juil. : Groupe de travail « Comment structurer et conduire une politique handicap dans une logique de nouvelles pratiques RH »

20 juin : 3^{ème} comité de pilotage

16 sept. : 4^{ème} comité de pilotage

19 nov. : 1^{ère} Newsletter

Début des inscriptions au groupe de travail « L'insertion des personnes en situation de handicap psychique ou mental »

20 nov. : 1^{ère} réunion du comité des employeurs publics et signature de la charte
Lancement du site handipacte-paca.org

Déc. : Ouverture de l'espace collaboratif sur le site handipacte-paca.org

LES CHIFFRES DU RECRUTEMENT, DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN PACA

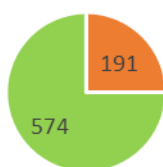
Le Recrutement

Les placements

CAP EMPLOI

(1^{er} trimestre 2014)

Nombre de placements sur des contrats de + de 3 mois



■ Secteur public ■ Secteur privé

- L'emploi public représente **21,8%** de l'emploi de la région
- **25%** des placements de CAP EMPLOI sur des contrats de plus de 3 mois se font dans la Fonction Publique



- **69%** des personnes interrogées connaissent les CAP EMPLOI
- **59%** des personnes interrogées déclarent être en contact avec CAP EMPLOI au sein de leur organisation

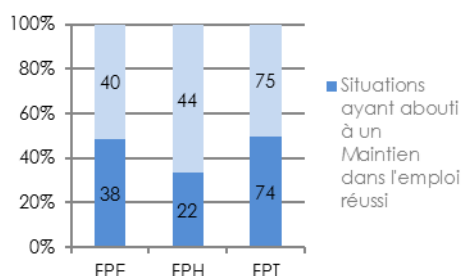
Le Maintien dans l'Emploi

Le recours au

SAMETH

(en 2013)

Maintiens dans l'emploi réussis



- **10,42%** des situations traitées concernent la Fonction Publique
- **58%** des situations traitées pour la fonction publique sont des nouvelles situations
- **45%** des situations traitées ont abouti à des maintiens dans l'emploi réussis



- **62%** des personnes interrogées connaissent les SAMETH

La Formation professionnelle

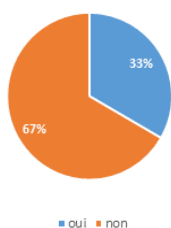
Les Centres de Reconversion Professionnelle et l'Apprentissage

- **246 apprentis** reconnus en situation de handicap étaient en contrat d'apprentissage dans la région au 31 décembre 2013, ce qui représente une diminution de 13 apprentis par rapport à l'année précédente (-5%)
- **0,83%** des apprentis de la région sont reconnus en situation de handicap
- **1** apprenti reconnu en situation de handicap **sur 10** est en apprentissage dans la Fonction publique, alors que seulement 2% de l'ensemble des apprentis sont en apprentissage dans la Fonction publique*.



- **10** Centres de Reconversion Professionnelle sont représentés en région PACA
- En moyenne, **17%** des stagiaires des CRP réalisent un stage dans la Fonction Publique
- En moyenne, **1%** des stagiaires des CRP occupaient un emploi dans la Fonction publique auparavant
- En moyenne (hors centres de pré-orientation) **7%** des stagiaires trouvent un emploi dans la Fonction Publique après leur formation

Existence de partenariats pérennes avec des employeurs publics



* Données issues de la 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 sont issues de la déclaration faite par les CFA sur le nombre d'apprentis présents au 31 décembre de l'année.

LES ATTENTES EXPRIMEES

Les attentes des employeurs rencontrés :

- Transversalité / Échanges de bonnes pratiques
- Meilleure connaissance du réseau (PPS, SAMETH...)
- Outils de pilotage et facilitant le maintien dans l'emploi
- Passerelles inter et intra fonctions publiques
- Outils sur le handicap psychique

QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Fonction Publique d'État

Recrutement

- Campagnes spécifiques de recrutement sans concours (conformément à l'article 27).
- Accueil de stagiaires
- Vivier de candidatures.

Fonction Publique Territoriale

Recrutement

- Partenariats entre centres de gestion, CNFPT, Cap Emploi, Agefiph et FIPHP pour la mise en place d'un dispositif de formation en alternance sur des métiers qui ont de forts besoins en remplacement, à destination des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.
- Communication au Cap Emploi des fiches de poste à fort turn-over.
- Partenariats avec l'université, des CLIS, pour l'accueil de stagiaires.
- CAE et formation pour recrutement sur des métiers où des besoins ont été identifiés (ex. : vidéo-surveillance, centre d'appel).

Fonction Publique Territoriale

Sensibilisation et Maintien dans l'emploi

- Sensibilisation au handicap par le théâtre notamment : sous l'impulsion de la Mission Handicap une troupe de théâtre de 15 agents retenus pour jouer des scénettes devant l'ensemble des agents de la collectivité.
- Guide « Travailler avec un handicap ».
- Accompagnement des agents en vue d'un reclassement : mis temps ancien poste et mi-temps de montée en compétence progressive sur des postes administratifs.
- Contrat d'accompagnement renforcé pour les personnes en situation de handicap psychique (initiative récente).

Fonction Publique d'État

Sensibilisation et Maintien dans l'emploi

- Un livret des missions du correspondant handicap en cours de réalisation
- En test : un livret d'information et de suivi individualisé relatif aux mesures en lien avec le handicap, dont l'usage est à la main de l'agent.
- Mise en œuvre du télétravail.

Fonction Publique hospitalière

Recrutement

- Création d'un vivier de candidatures de travailleurs handicapés :
 - Partenariat Cap Emploi
 - Transmission de fiches de poste
 - Sélection de candidats potentiels et entretiens
 - Une fois sélectionnés, les candidatures font partie d'un vivier que la structure sollicite lorsqu'elle en a besoin
- Partenariat avec un Centre de Reconversion Professionnelle

Fonction Publique hospitalière

Maintien dans l'emploi

- Commission pluridisciplinaire
- Dispositif d'accompagnement du pôle concerné, dans la mise en place et le suivi de la solution de maintien, actions complémentaires si nécessaire.
- Entretien préalable au retour, évaluation de ce qu'il est possible de faire.
- Doublon de x mois sur le poste, formations complémentaires si besoin.