

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

### Repères – avril 2015

#### Chiffres clés PACA

L'emploi public représente 21,8% de l'emploi de la région (4<sup>ème</sup> rang des régions)

2<sup>ème</sup> des régions pour le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en 2013 (5,60 %)

Taux en hausse, 5,75% sur les déclarations 2014

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

Taux d'emploi légal de 6,03 % (5,87% sur les déclarations 2013) :

FP de l'État : 3,39 % (3,52 % en 2013)

FP territoriale : 6,42 % (6,24 % en 2013)

FP hospitalière : 5,51 % (5,34 % en 2013)

25 employeurs sous convention avec le FIPHFP au 31/12/2013

987 396 € d'aides financées via la plateforme FIPHFP en 2014 (avec 845 924 € en 2013 PACA était la 9<sup>ème</sup> région au niveau des aides mobilisées)

12 518 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Sur les déclarations 2013, 12 043 agents BOETH :

28,1 % ont plus de 55 ans (30 % sur 2013) <sup>(1)</sup>

44,2 % sont des hommes (45,3 % sur 2013) <sup>(2)</sup>

28,8 % sont des agents reclassés ou assimilés (30,4 % sur 2012)

34 400 demandeurs d'emploi travailleurs handicapés au 30/9/2014, soit + 9 % en 1 an variant de +3 % dans les Alpes-de-Haute-Provence à +15,7 % dans les Hautes-Alpes (+10 % au niveau national).

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

<sup>(2)</sup> 43 % d'hommes parmi l'ensemble des agents en PACA



#### LES AXES DE TRAVAIL

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



#### AGENDA 2015

- 5 févr. : 1er comité de pilotage
- 2 avril : 2ème comité de pilotage
- Avr. - Mai : Inscriptions<sup>(\*)</sup> au cycle d'échanges « Structurer une politique handicap » (les dates seront fixées avec le groupe) <sup>(\*)</sup>
- Avr. - Juin : Déploiement du questionnaire Maintien dans l'emploi
- Avr. - Juin : Lancement d'un Groupe pilote Maintien dans l'emploi
- 11 juin : 1<sup>ère</sup> réunion « Professionnaliser le recrutement » <sup>(\*)</sup>  
Comité des Employeurs Publics
- 23 juin : 1<sup>ère</sup> réunion « Accompagner le Maintien dans l'emploi » <sup>(\*)</sup>
- 2<sup>ème</sup> sem. : Journée de rencontre employeurs / partenaires

D'autres dates seront positionnées ultérieurement.

<sup>(\*)</sup> [Inscription sur l'espace collaboratif](#)

Contact :  
Cécile Pélissier  
04.78.57.86.95

[fonctionspubliques@handipacte-paca.org](mailto:fonctionspubliques@handipacte-paca.org)

## Un taux d'emploi en hausse, mais des disparités par versant et par taille d'employeur

**6,03%** (5,87% d'après la déclaration 2013)

Taux d'emploi légal de la région PACA  
5,75 % Taux d'emploi direct



Fonction publique de l'État

3,39%



Fonction publique territoriale

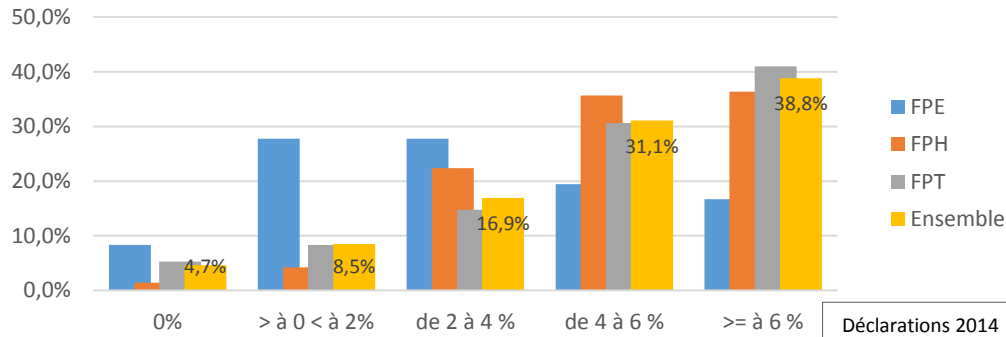
6,42%



Fonction publique hospitalière

5,51%

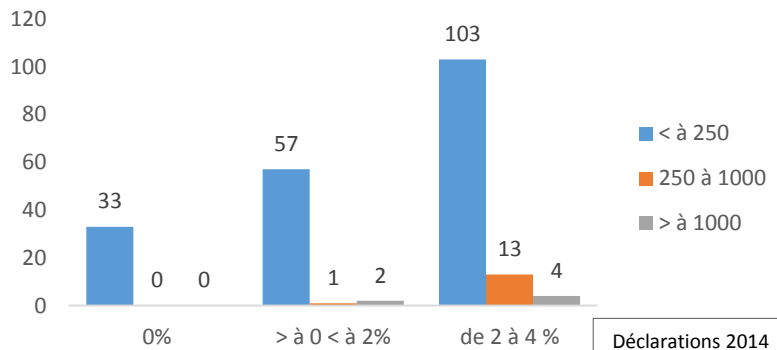
### Répartition des employeurs par taux d'emploi légal (part d'employeurs par tranches de taux d'emploi légal)



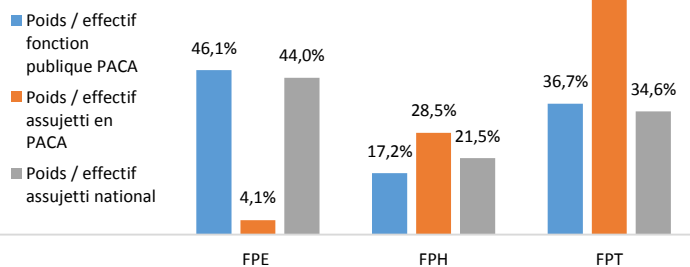
Les données de taux d'emploi de la FPE ne concernent que les employeurs régionaux déclarant au niveau régional

Une majorité de « petits » employeurs parmi ceux ayant les plus faibles taux d'emploi.

### Nombre d'employeurs par tranches de nombre d'agents, selon leur taux légal (taux < à 4%)



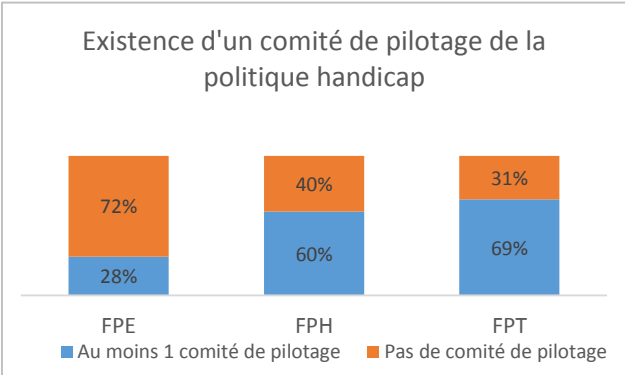
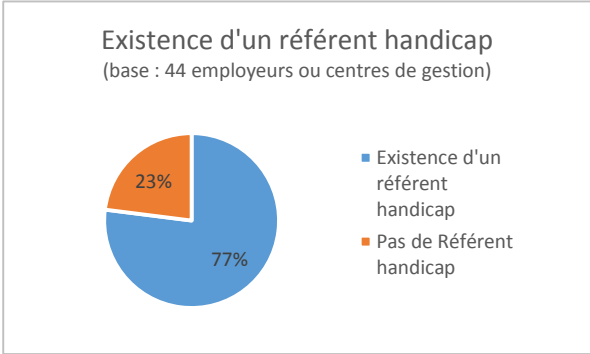
### Poids des trois fonctions publiques dans les effectifs en PACA et au national



Source : Déclarations FIPHFP 2013 et INSEE *Étude « En Provence-Alpes-Côte-D'azur un emploi sur cinq relève de la fonction publique » (juin 2014)*

Des données d'assujettissement méconnues au niveau régional pour la fonction publique d'État

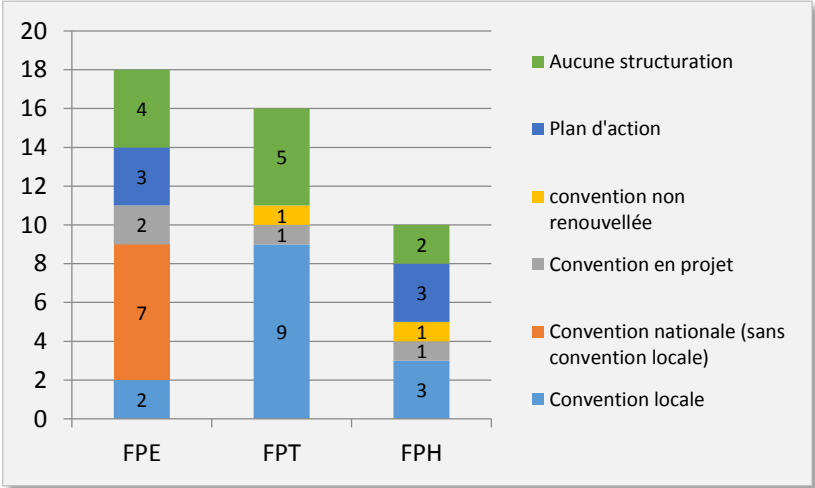
# La structuration de la démarche



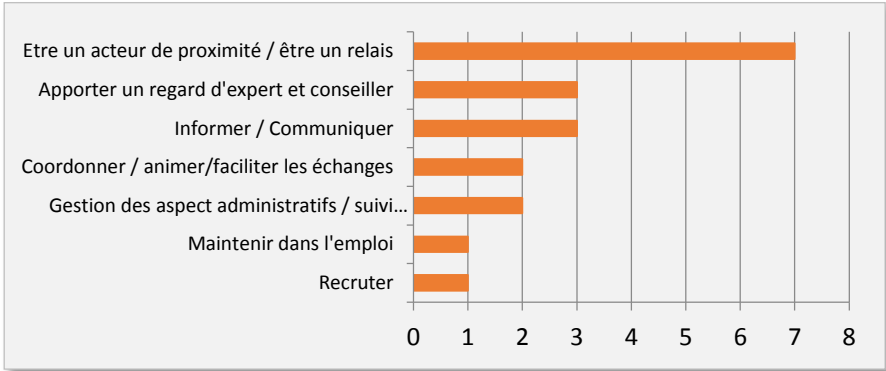
**Sur le périmètre régional :**  
15 636 782 € d'engagement total pour les 25 conventions employeurs en cours au 31/12/2013.  
9 conventions validées en 2013 pour un engagement total de 7 163 017 €

Principaux avantages perçus par les organisations ayant conventionné : un appui de méthode, une implication des différents niveaux et notamment de la Direction, une aide à la structuration.  
Les freins au conventionnement : l'obligation d'inscrire des objectifs de recrutement jugés ambitieux dans un contexte de réduction du recrutement.

**Structuration de la politique handicap en fonction des 3 versants de la fonction publique (base 44 répondants)**



**Les rôles cités pour le correspondant handicap**



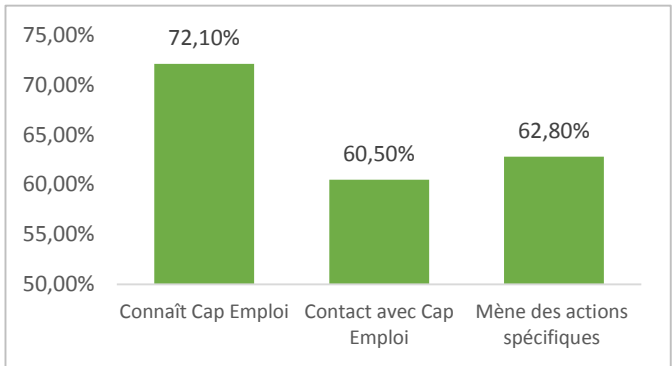
Des acteurs souvent très autonomes sur leurs missions, voire même parfois « seuls et démunis devant des situations complexes »  
  
1<sup>er</sup> enjeu, préalable à l'exercice de la fonction : réussir à se faire identifier au sein de l'organisation par les agents et managers et que les situations lui soient remontées

**LES DIFFICULTÉS ÉVOQUÉES :**

Elles sont identiques au sein des 3 fonctions publiques et des types d'organisation: le manque de temps, la longueur des démarches et la rigidité des processus, le manque d'appui et de sensibilisation de la Direction sont les plus fréquemment citées.

# Recrutements : pas d'objectifs hors convention, peu de recours aux stages et à l'apprentissage, le recrutement par contrat, principale voie d'accès

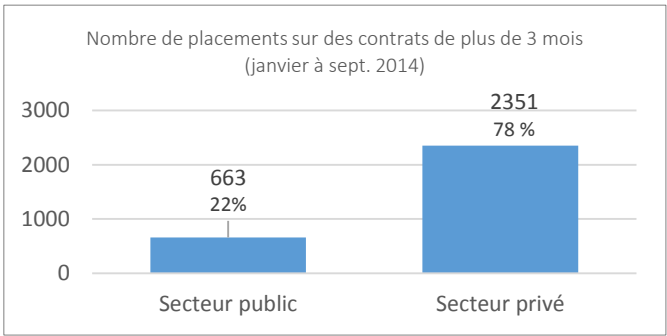
## Connaissance Cap Emploi et actions spécifiques



« Pas vraiment d'actions spécifiques, mais quand des personnes se présentent, on fait. »

- **72%** des personnes interrogées connaissent les Cap Emploi
- **60%** des personnes interrogées déclarent être en contact avec Cap Emploi au sein de leur organisation
- **63 %** disent mener **des actions spécifiques** pour le recrutement de travailleurs handicapés
- 4 personnes citent des recrutements sur des « emplois réservés »
- 1 personne mentionne l'opportunité pour une organisation de pouvoir recruter sans concours
- 1 organisation envisage des actions spécifiques prochainement

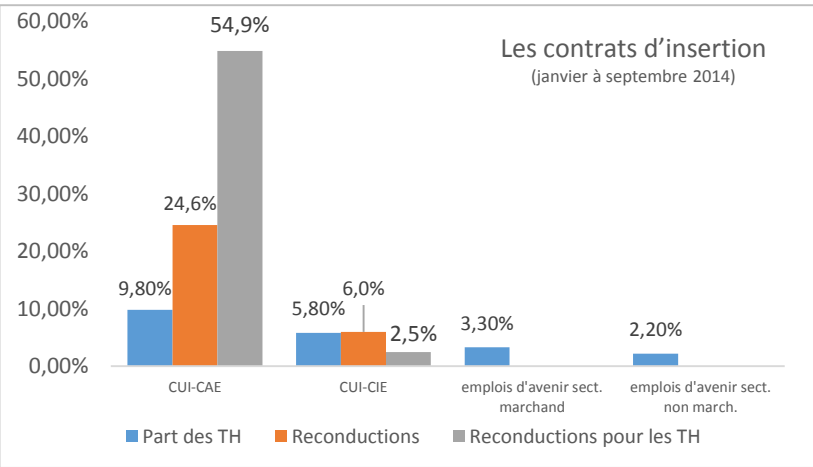
De janvier à septembre 2014, 22% des placements conventionnels Cap Emploi ont concerné des employeurs publics



**19 302 CUI-CAE** (contrats d'insertion du secteur non-marchand) ont été enregistrés de janvier à septembre 2014, **dont 1 891 pour des travailleurs handicapés**.

Sur la même période 2.095 CUI-CIE (contrats d'insertion du secteur marchand) ont été enregistrés, dont 122 pour des travailleurs handicapés.

111 emplois d'avenir ont été enregistrés pour des travailleurs handicapés, dont 67 dans le secteur non-marchand.



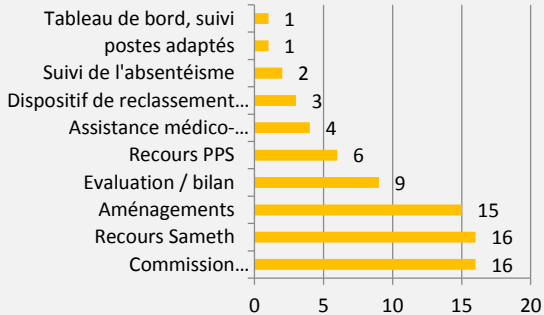
**Sources :** Agefiph, Tableau de bord, les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées, N°26 Bilan à fin décembre 2014

### LES DIFFICULTÉS ÉVOQUÉES :

- Un contexte de restriction des recrutements sur le plan général
- Des difficultés à trouver les profils qui répondent aux besoins
- La crainte d'être dans une logique de discrimination positive
- Pour certains métiers, la part importante de pénibilité physique
- Les problématiques de reclassement existantes qui ne favorisent pas le recrutement de travailleurs handicapés
- Des expériences vécues comme des échecs, qui ont laissé des traces
- Les représentations sur le handicap

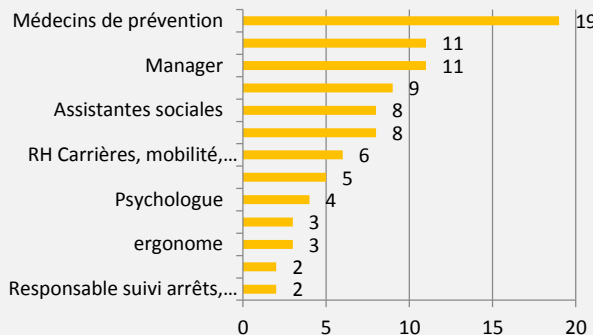
# Le maintien dans l'emploi, préoccupation centrale

## Actions de Maintien dans l'emploi réalisées, citées par les employeurs publics



Base 38 répondants (\*)

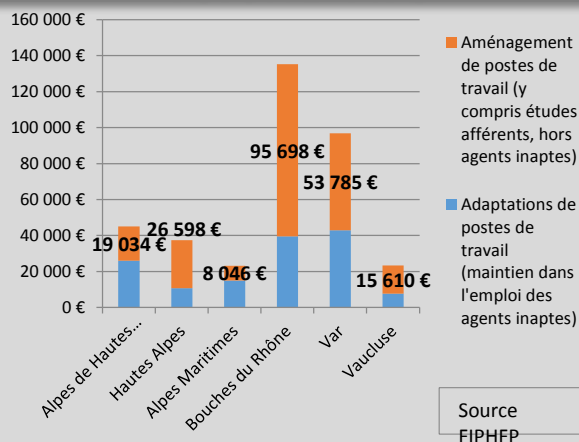
## Acteurs associés à l'étude des situations de maintien dans l'emploi cités par les employeurs



Base 38 répondants (\*)

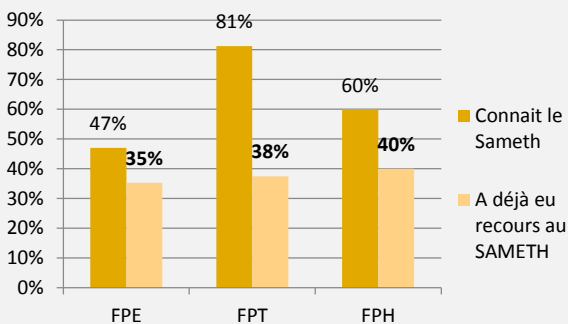
(\*) 5 employeurs, dont 4 de la fonction publique d'Etat, disent ne pas mener d'actions spécifiques pour le maintien dans l'emploi

## Aides versées par le FIPHP en 2014 pour le maintien dans l'emploi (hors conventions)



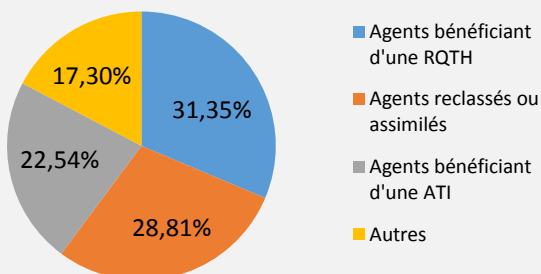
Source FIPHP

## Recours au SAMETH par fonction publique



Base 43 répondants

## Répartition des agents handicapés par type de reconnaissance au 01/01/2012 en PACA



source : Rapport annuel FIPHP PACA 2013

## LES DIFFICULTÉS ÉVOQUÉES :

- Les délais (avis des comités, constitution du dossier d'aide, déblocage des financements)
- Le manque de temps et le faible temps de présence du médecin.
- La difficulté à anticiper (signalements tardifs)
- Le décalage entre moyens disponibles (financiers, temps) et attentes des personnes accompagnées.
- Une transversalité complexe entre les fonctions publiques.
- Les incidences financières des reclassements statutaires pour les agents.
- Un panel de solutions restreint par de faible niveau de qualification (sur des métiers à pénibilité physique) et/ou une absence de mobilité géographique.
- La piste des aménagements organisationnels difficilement investie.
- Les contraintes induites du fait de postes qui ne peuvent être mis en vacance.
- Le manque de connaissance sur le sujet. Les acteurs ne savent pas toujours qui mobiliser.
- Handicap psychique : difficulté à gérer le déni ou le refus de se soigner et les conséquences parfois sur l'équipe.

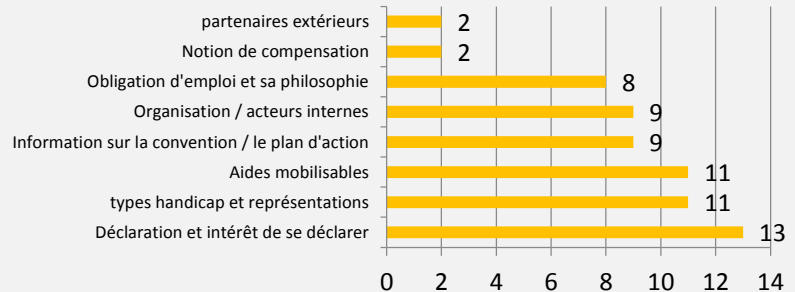
**Peu d'actions de communication** et de formation, bien que la communication soit identifiée comme un moyen de dédramatiser le sujet auprès des agents.

25 organisations sur 43 ont mené au moins une action de communication sur le sujet du handicap.

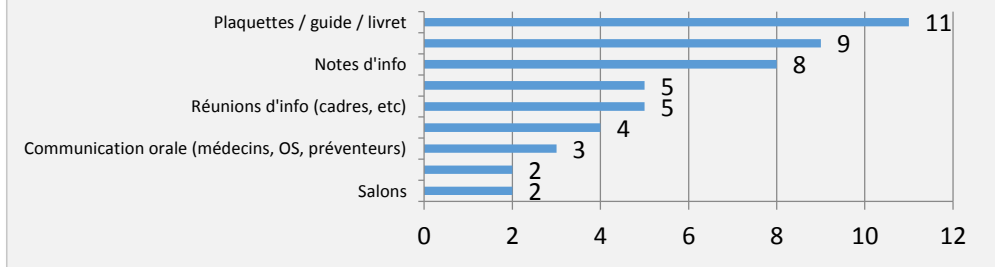
Parmi elles, 6 disent réaliser des actions de communication régulièrement (de 1 fois par trimestre à 1 fois par an) et 4 les renouveler ponctuellement.

Les sujets les plus évoqués sont la déclaration et l'intérêt de se déclarer, les types de handicap et les aides mobilisables.

**Thèmes des communications déployées**



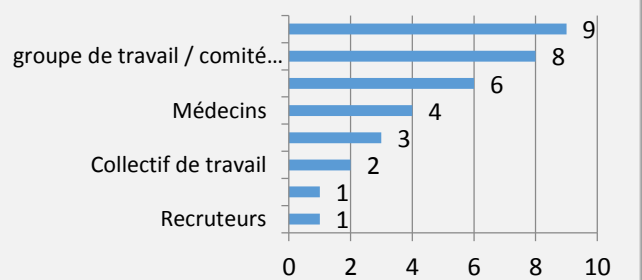
**Moyens de communication déployés**



11 structures ont mené au moins une action de formation sur le sujet.

Les publics les plus formés sont les correspondants handicap et les acteurs qui ont vocation à déployer la politique handicap et participent aux groupes de travail ou comités de pilotages (psychologues, assistantes sociales, etc.).

**Publics formés**



Les **actions de formation destinées aux encadrants** peuvent revêtir différentes formes, de l'intégration d'un module handicap dans un parcours de formation managériale à un programme spécifique sur le handicap mais **souvent facultatif**.

Les encadrants sont aussi souvent formés ou sensibilisés au cas par cas lorsqu'ils ont à accueillir un travailleur handicapé. Il s'agit dans ce cas d'une **sensibilisation du collectif de travail** aux conséquences du handicap de la personne concernée

## Les aides financières mobilisées

En 2014, hors financements pris en charge par les conventions, plus de 266 000 € ont été versés par le FIPHFP pour le financement de contrats aidés et de la formation de travailleurs handicapés. Ces financements ont concerné 55 employeurs

| Financements versés en 2014 au titre de l'insertion et de la formation des travailleurs handicapés |                     |
|--|---------------------|
| CAE  | 28 000,00 €         |
| Contrat d'apprentissage  | 76 148,92 €         |
| Emploi d'avenir  | 22 058,52 €         |
| Formation et information des travailleurs handicapés   | 44 684,52 €         |
| Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé                 | 95 128,78 €         |
| <b>Total général</b>   | <b>266 020,74 €</b> |

## L'apprentissage

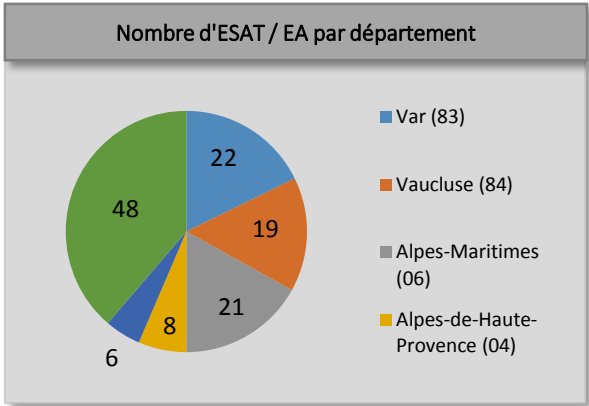
- **246 apprentis** reconnus en situation de handicap étaient en contrat d'apprentissage dans la région au 31 décembre 2013, ce qui représente une diminution de 13 apprentis par rapport à l'année précédente (-5%)
- **0,83%** des apprentis de la région sont reconnus en situation de handicap
- **1** apprenti 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\*.

*Source : Mission d'appui à la formation et la qualification des personnes handicapées dans le cadre du Programme Régional de Formation et d'Apprentissage. Données issues de la déclaration faite par les CFA sur le nombre d'apprentis présents au 31 décembre de l'année.*

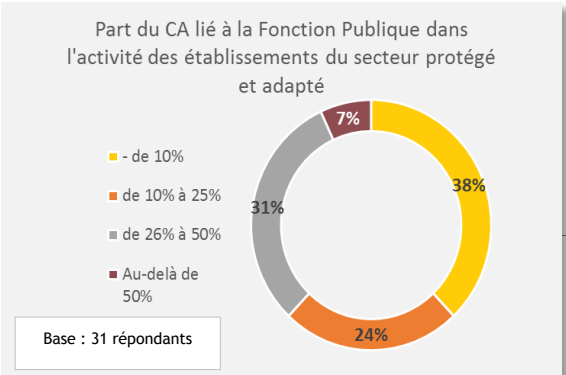
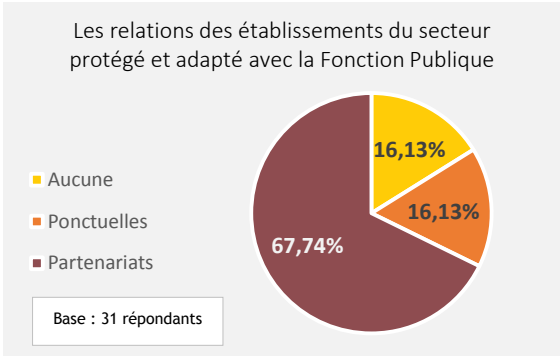
## Les centres de reconversion professionnelle

- **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

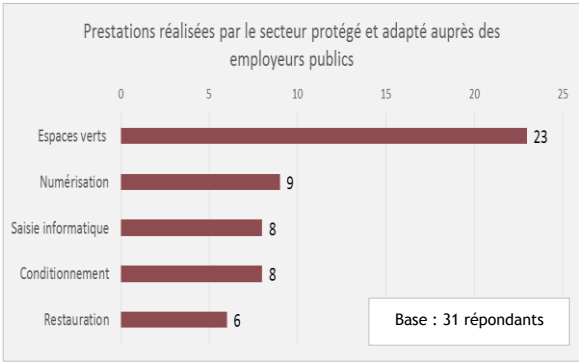
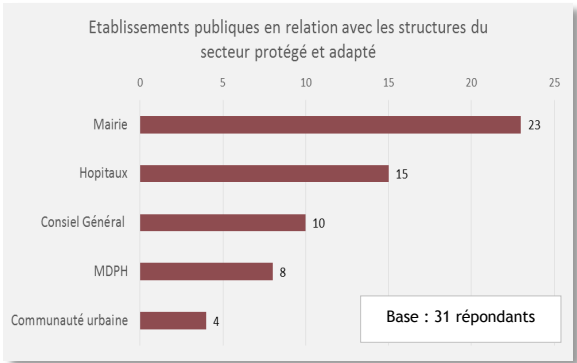
# Le recours aux entreprises du secteur protégé ou adapté



Le réseau Gesat répertorie 124 ESAT <sup>(1)</sup> (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) et EA <sup>(2)</sup> (Entreprises Adaptées) en région PACA (91 ESAT et 33 EA).  
38% des ESAT/EA de la région sont en Bouches-du-Rhône



Sur le périmètre des répondants à l'enquête, la Fonction Publique représente en moyenne 19% de leur chiffre d'affaire.  
7% des ESAT/EA réalisent plus de 50% de leur chiffre d'affaires avec la Fonction Publique. 38% réalisent moins de 10% de leur Chiffre d'affaires avec ce secteur.



(1) ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail  
(2) EA : Entreprise Adaptées