



# Points clés de l'observatoire sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique réunionnaise



*Handi-Pacte - Février 2017*



# Les objectifs de l'observatoire



- **Analyser la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique réunionnaise ;**
- **Identifier les pratiques et les besoins des employeurs publics dans le cadre du déploiement ;**
- **S'appuyer sur cette analyse pour décliner des solutions adaptées aux problématiques repérées.**

# Données de cadrage sur la fonction publique à La Réunion



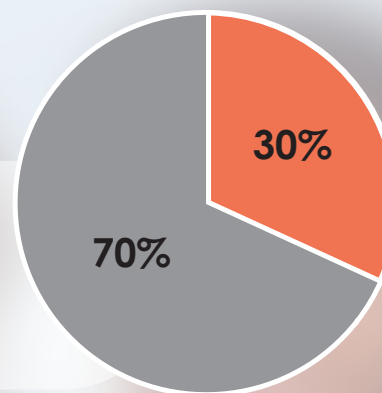
## Un emploi public important

Poids de l'emploi public dans l'emploi total à La Réunion - 2014

84 100 agents

55 % de femmes

3 personnes sur 10 travaillent dans la fonction publique

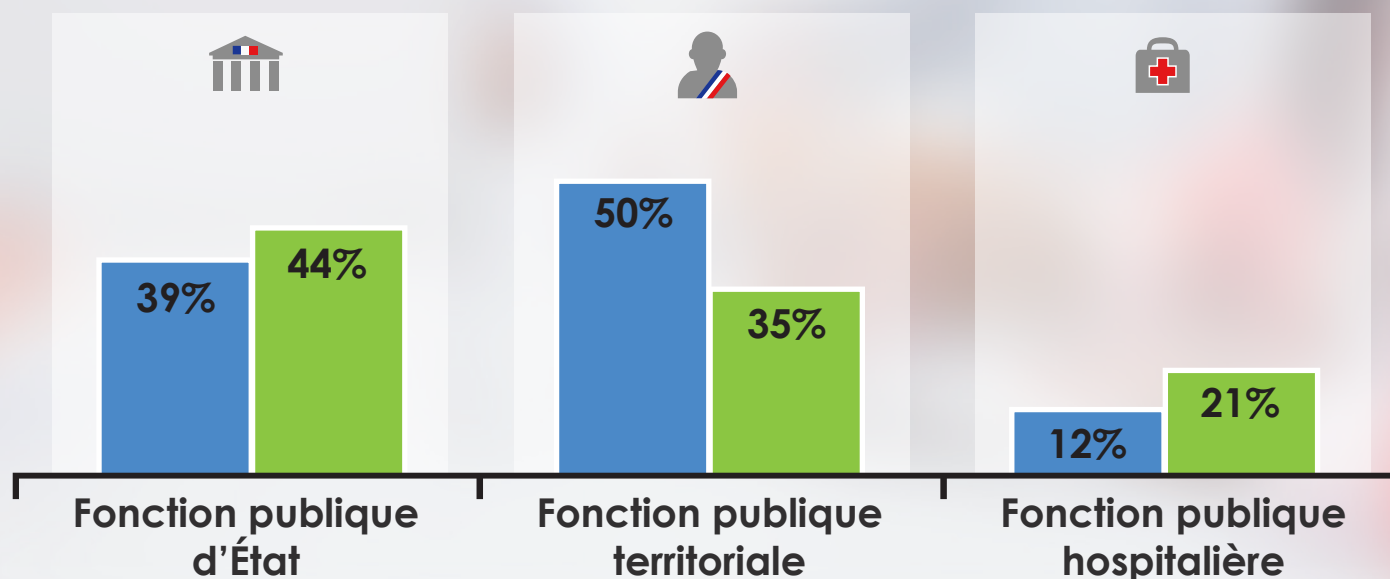


Emploi public

Emploi privé

## Une fonction publique territoriale fortement représentée

Répartition des agents par fonction publique - 2014

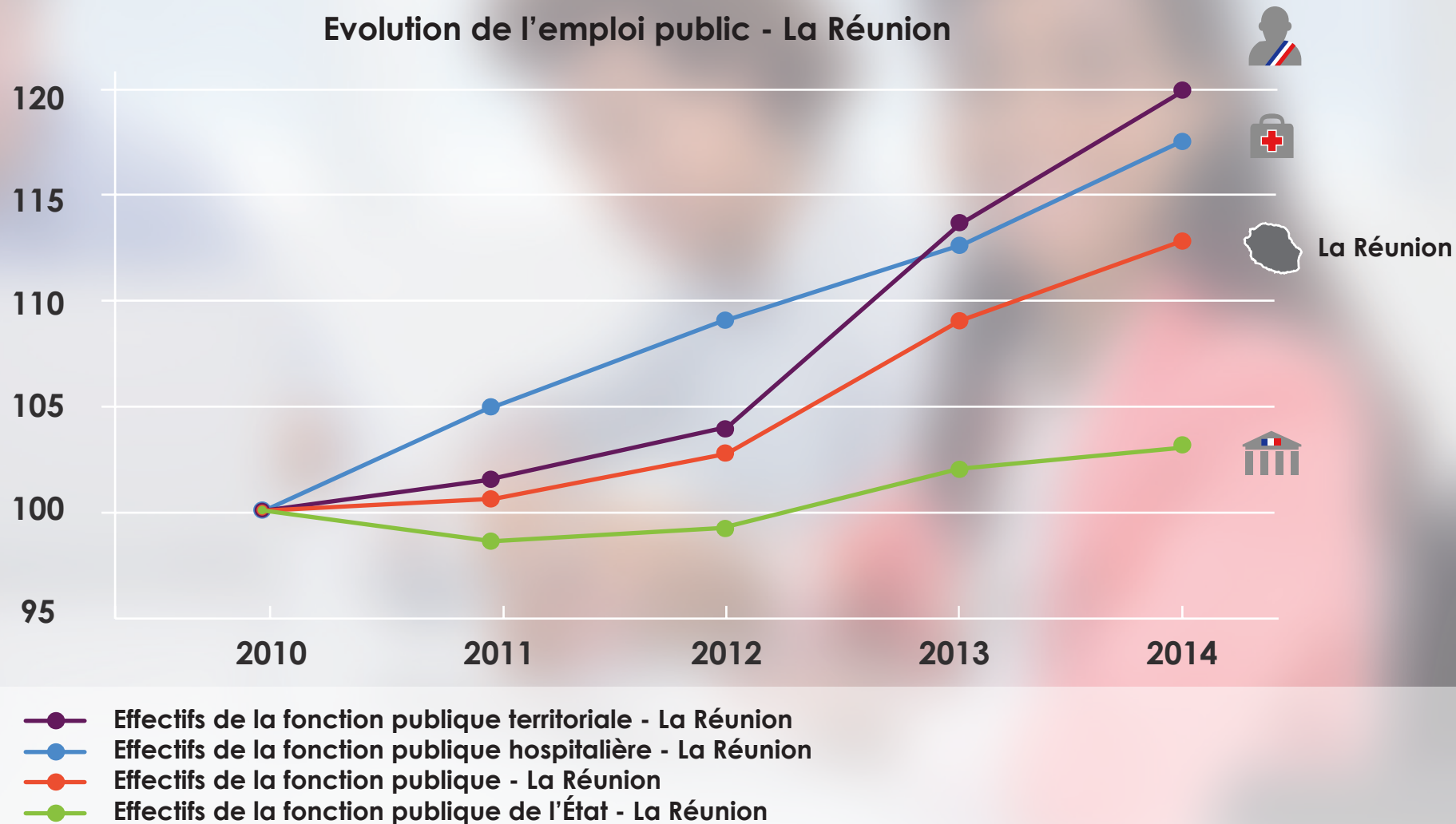


Réunion

Métropole



## Un emploi public qui augmente avec des disparités importantes selon le versant



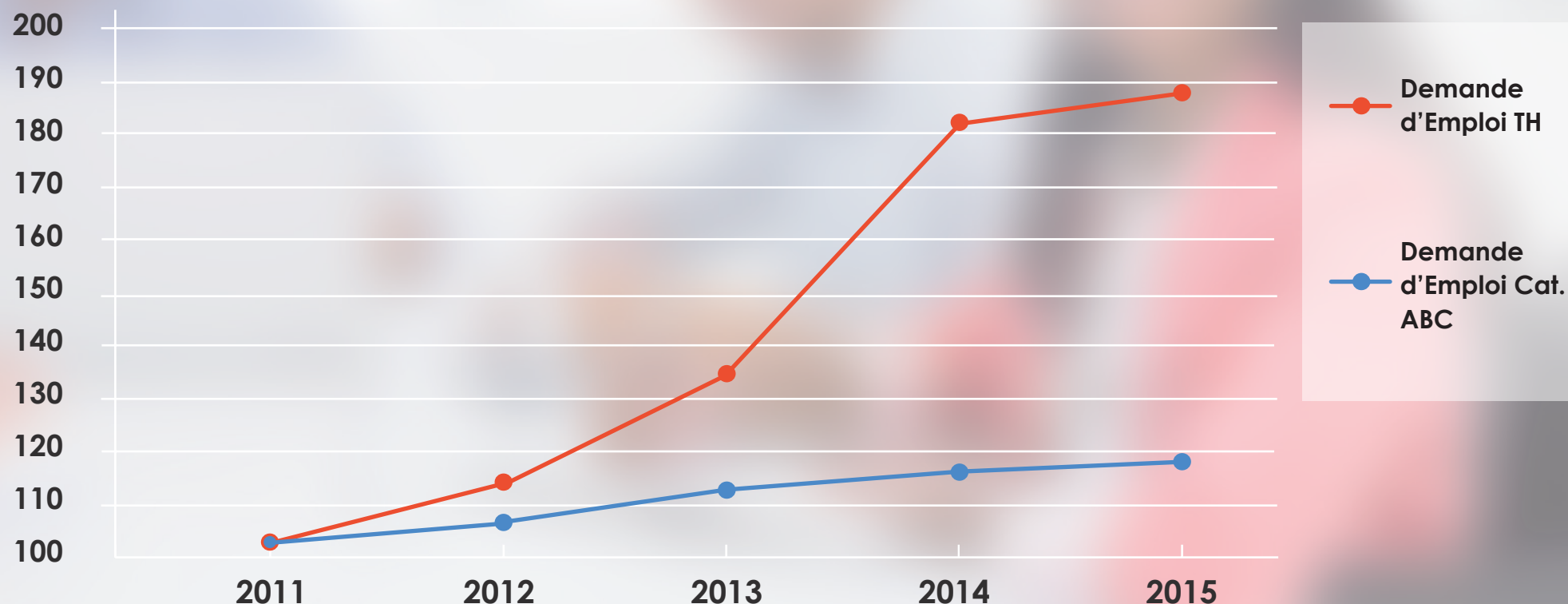




**Une demande d'emploi des travailleurs handicapés qui évolue plus vite que la demande d'emploi tous publics**

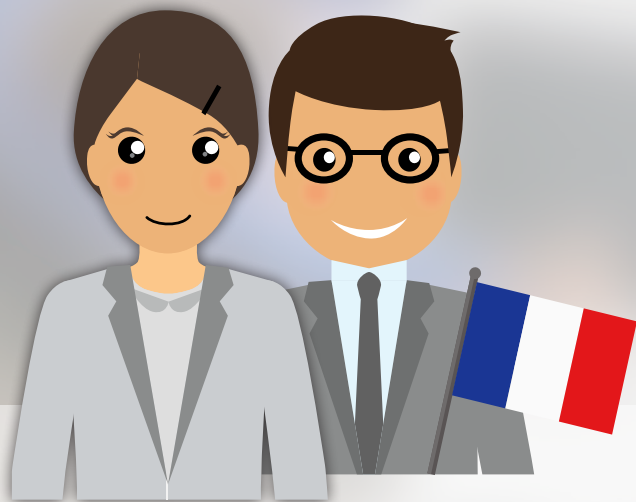
**21 062** personnes reconnues Travailleurs Handicapés (bénéficiaires de la RQTH)

Comparaison de l'évolution de la demande d'emploi  
travailleurs handicapés et travailleurs tous publics





## L'échantillon des enquêtes réalisées dans le cadre de l'observatoire



Fonction Publique d'Etat

**26%** des organisations

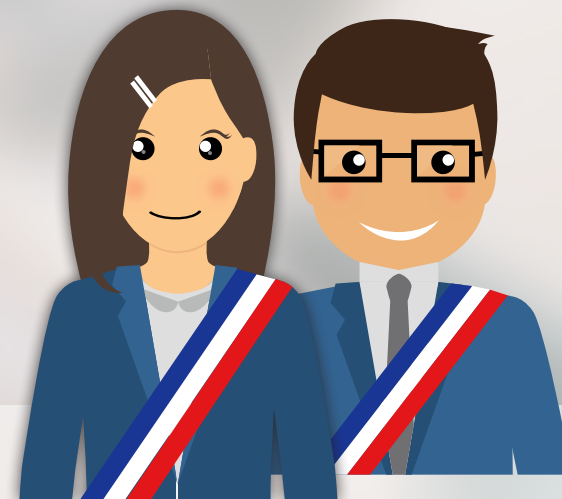
**77%** de l'ensemble  
des agents de la FPE



Fonction Publique Hospitalière

**50%** des organisations

**79%** de l'ensemble  
des agents de la FPH



Fonction Publique Territoriale

**50%** des organisations cibles

**65%** de l'ensemble  
des agents des organisations  
cibles de la FPT

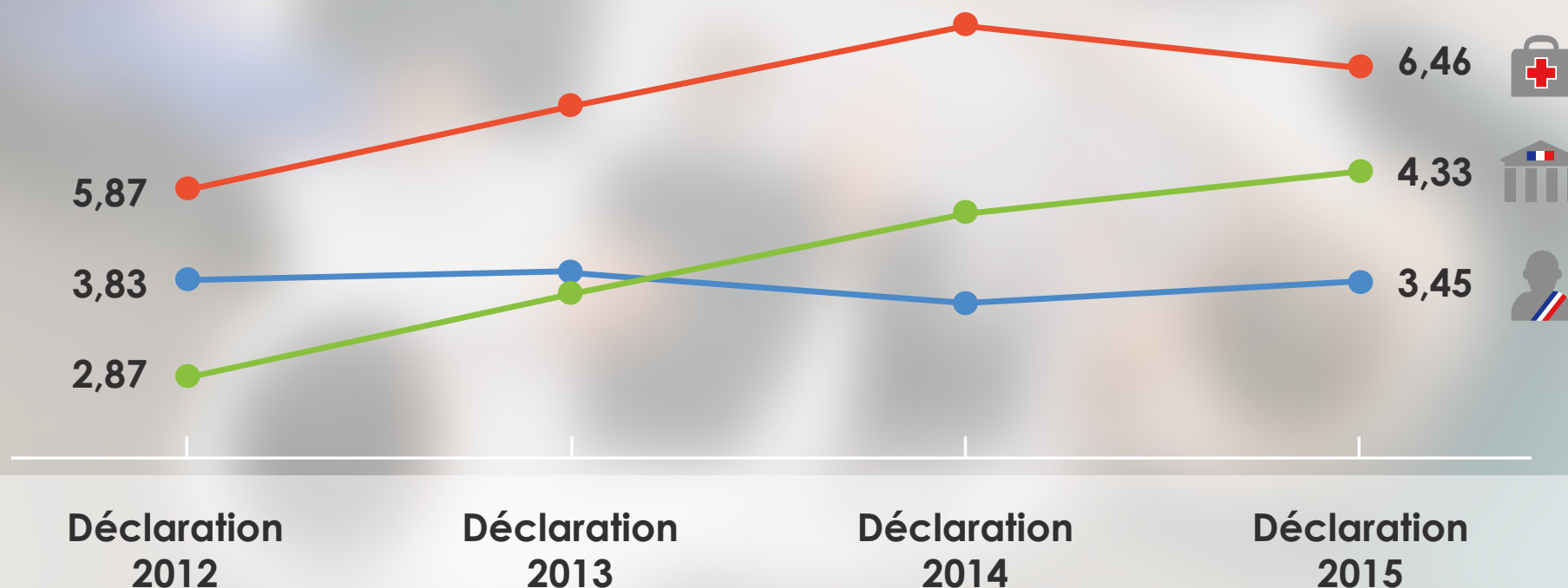
# 1- La réponse à l'obligation d'emploi dans la fonction publique réunionnaise



**Un taux d'emploi légal en progression mais légèrement en dessous du niveau national**

**4,70%** taux d'emploi légal dans la fonction publique à La Réunion  
contre 5,17% sur la France entière.

Evolution du taux d'emploi légal par versant de fonction publique à La Réunion



# 1- La réponse à l'obligation d'emploi dans la fonction publique réunionnaise



## La majorité des organisations publiques combinent différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi

**95%** des organisations publiques assujetties au FIPHFP emploient des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

**59**  
établissements  
assujettis

**10 %**

6 établissements  
emploient des BOE uniquement

**85 %**

50 établissements  
emploient des BOE et utilisent  
d'autres modalités

**5%**

3 établissements  
n'emploient pas de BOE

**36%**

18 établissements  
avec contribution + dépenses déductibles

**36%**

18 établissements  
avec contribution seule

**28%**

14 établissements  
avec dépenses déductibles seules

Contribution seule



# 1- La réponse à l'obligation d'emploi dans la fonction publique réunionnaise



## Un niveau de réalisation de l'obligation d'emploi contrasté



# 1- La réponse à l'obligation d'emploi dans la fonction publique réunionnaise

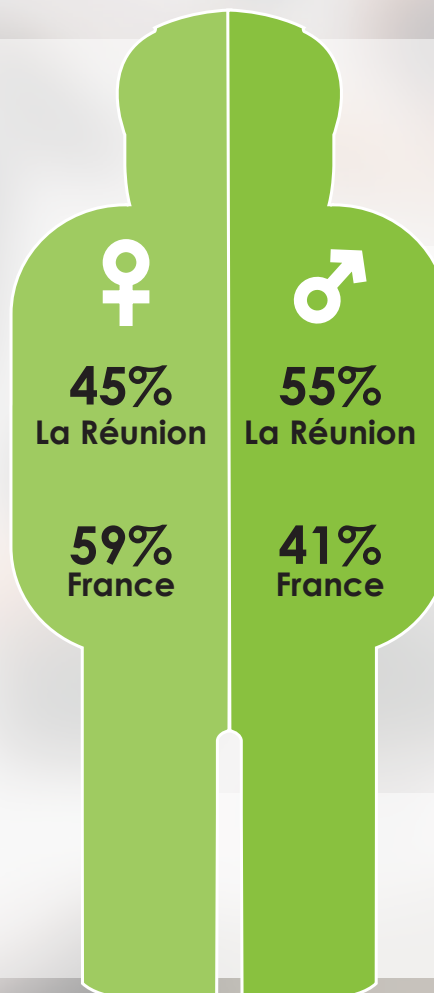


## Des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) en nombre insuffisant

**1 689** Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au sein des 3 fonctions publiques



**645 BOE**  
manquent pour atteindre le seuil de 6%



51% ont entre 41 et 55 ans  
57% en France

43 % sont titulaires d'une RQTH  
51% en France

**1 689 BOE**



# 1- La réponse à l'obligation d'emploi dans la fonction publique réunionnaise



## Un faible recours aux unités déductibles

**54%** des organisations publiques assujetties ont recours aux dépenses déductibles dans leur stratégie de réponse à l'obligation d'emploi.

Taux d'emploi direct La Réunion 2014

4,28%

0,42%

Taux d'emploi légal La Réunion 2014

4,70%

Dépenses de sous-traitance

72%

Assistants de vie scolaire

13%

Dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle

8%

Dépenses consacrées à l'aménagement de poste des agents reconnus inaptes à leur fonction

5%

Dépenses consacrées à l'accueil et au maintien dans l'emploi des personnes lourdement handicapées

2%

## 2. La structuration des politiques handicap



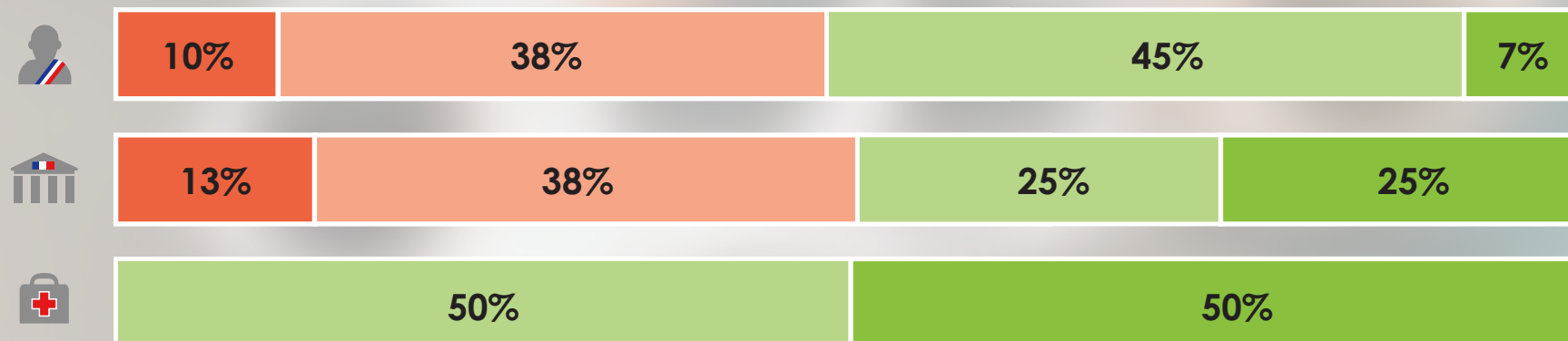
### Une dynamique régionale croissante en matière de structuration des politiques handicap

**90%** des organisations publiques qui ont répondu à l'enquête mènent des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

#### Existence d'une politique handicap au sein de la fonction publique réunionnaise



0% ..... 100%



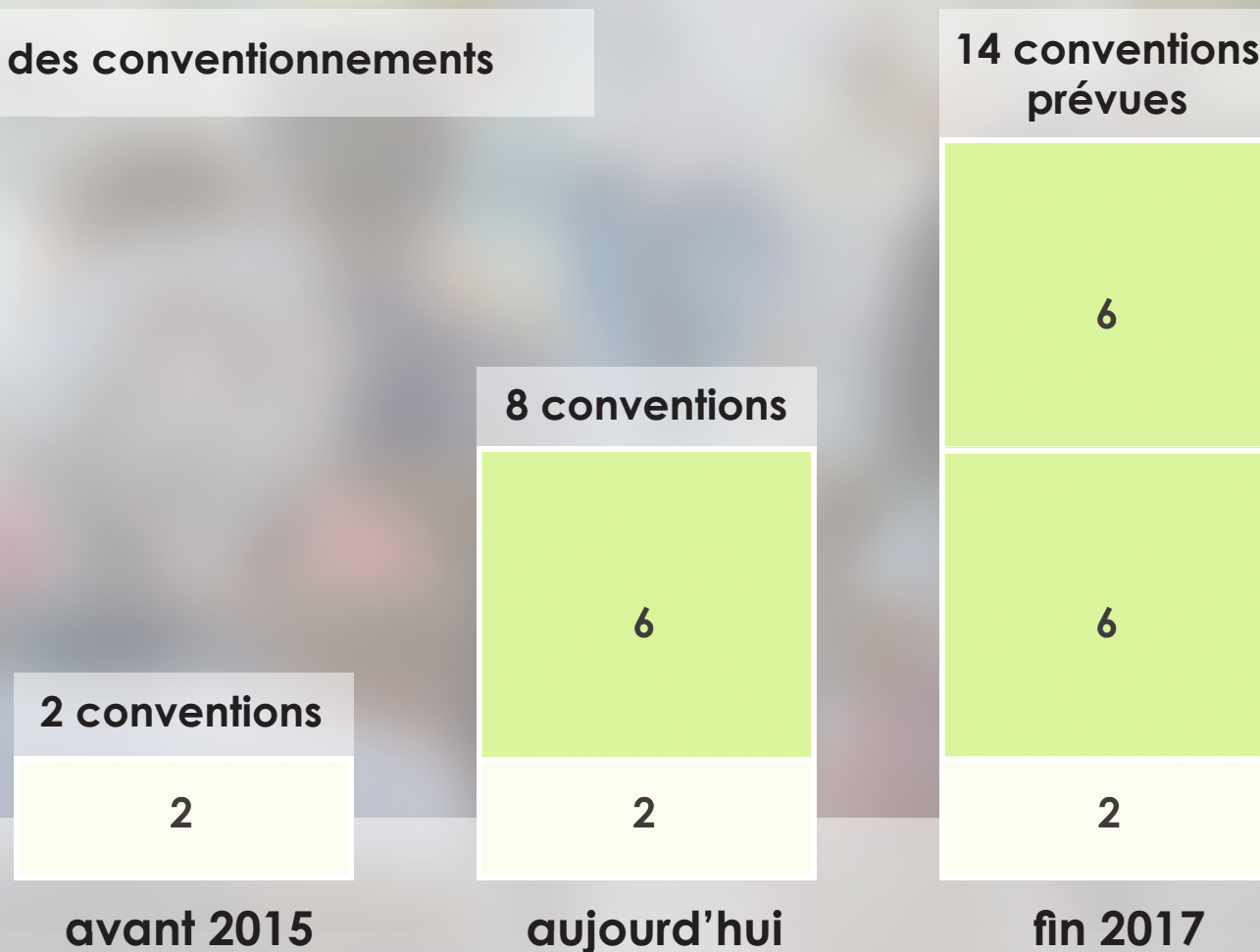


## 2. La structuration des politiques handicap



Un nombre de conventions signées entre les employeurs publics et le FIPHFP en hausse

La dynamique des conventionnements



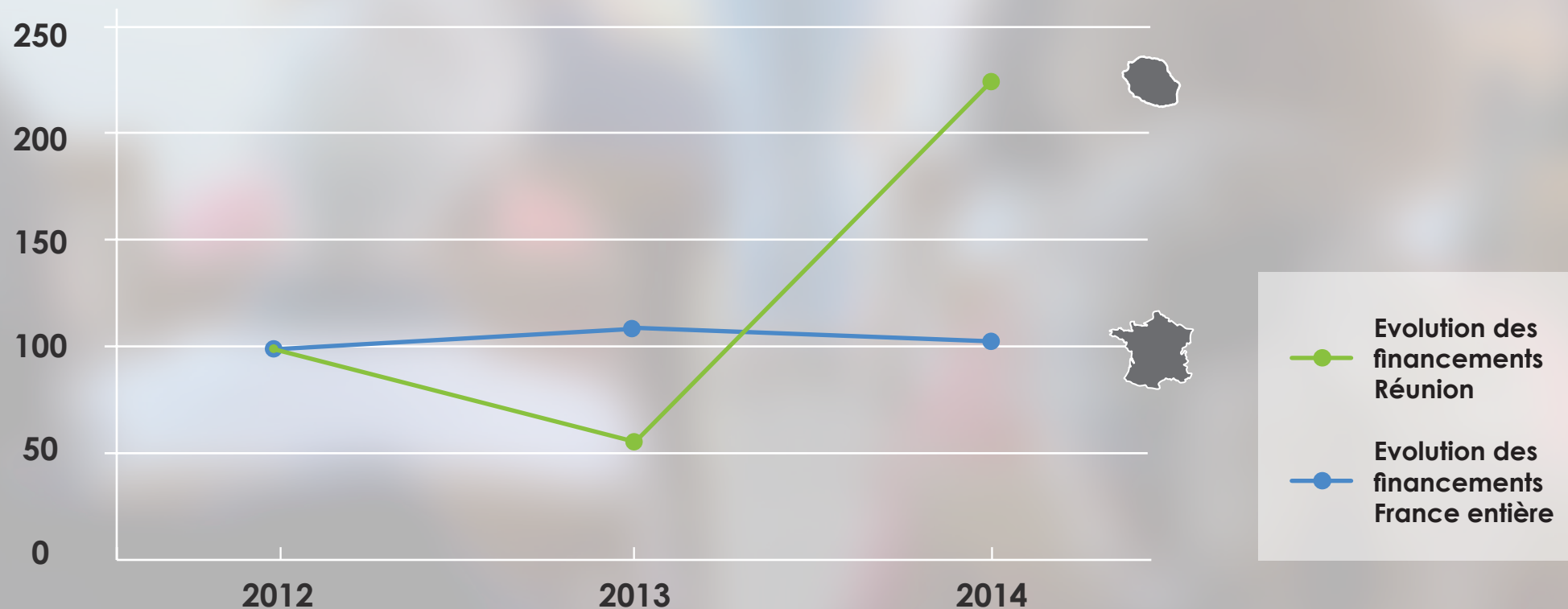
## 2. La structuration des politiques handicap



### Une mobilisation des aides du FIPHFP en forte croissance

**61%** des organisations publiques qui ont répondu à l'enquête déclarent :  
«être plutôt voire tout à fait bien informées sur les aides du FIPHFP»

Evolution du montant des aides versées - Comparaison France entière - Réunion en base 100





### 3. Le référent handicap, un acteur central dans la mise en oeuvre de la politique handicap



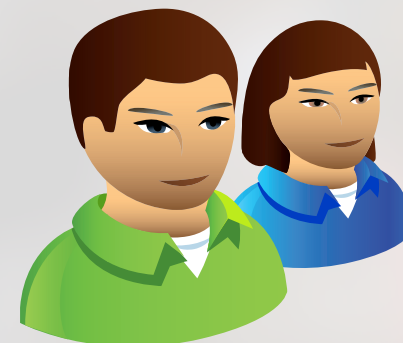
**Une majorité d'organisations publiques ont nommé un référent handicap, mais il a souvent peu de temps dédié à sa mission**

**77%** des organisations publiques qui ont répondu à l'enquête se sont dotées de moyens humains pour mettre en oeuvre leur politique ou plan d'action handicap.

**43%** partagent leur temps avec d'autres missions

**36%** n'ont aucun temps dédié

**21%** sont à temps plein



### 3. Le référent handicap, un acteur central dans la mise en oeuvre de la politique handicap



#### La taille de l'organisation publique influe sur les moyens humains dédiés à la politique handicap



**67%**  
ont un référent  
handicap

**0%**  
à temps plein

**67%**  
avec un temps  
dédié

**33%**  
sans aucun  
temps dédié

**58%**  
principalement  
sur une autre mission

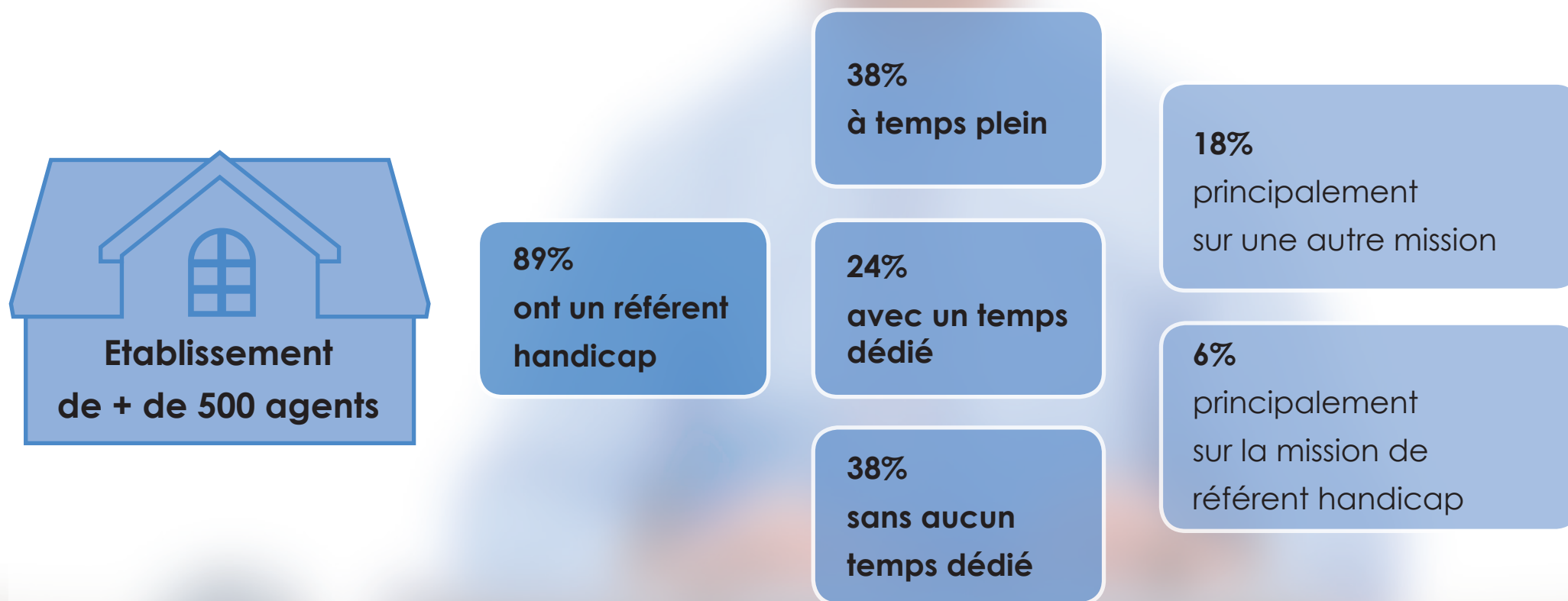
**9%**  
principalement  
sur la mission de  
réfèrent handicap



### 3. Le référent handicap, un acteur central dans la mise en oeuvre de la politique handicap



#### La taille de l'organisation publique influe sur les moyens humains dédiés à la politique handicap



### 3. Le référent handicap, un acteur central dans la mise en oeuvre de la politique handicap



**Le référent handicap, un pivot dans la mise en oeuvre de la politique handicap**

**36%** des référents handicap ont reçu une formation

Informer, communiquer, sensibiliser 26%

Etre un acteur de proximité, un relais 22%

Gérer des aspects administratifs et financiers 21%

Maintenir dans l'emploi 13%

Coordonner, animer, faciliter les échanges 10%

Apporter un regard d'expert et conseiller 5%

Recruter 3%

## 4. Le recrutement



**Les contrats aidés constituent le mode de recrutement le plus utilisé par les organisations publiques**

CUI/CAE

50 %

■ Utilisé voire très utilisé

Emploi d'Avenir

31 %

Apprentissage

31 %

**44** contrats d'apprentissage en cours dans la fonction publique réunionnaise dans le cadre du dispositif PreKap'R

CDD/voie  
contractuelle

25 %

Concours

17 %



## 4. Le recrutement



### Les facteurs de réussite et les freins au recrutement

#### 3 principaux leviers pour un recrutement réussi

Adaptation  
du poste

32 %

Profil adapté  
du candidat

28 %

Sensibilisation  
de l'environnement  
de travail

23 %

#### 3 principaux freins au recrutement

Correspondance  
difficile des profils  
avec les besoins

35 %

Le contexte  
de restriction  
budgétaire

25 %

La prépondérance  
des problématiques  
de reclassement

17 %

### Les acteurs clés du maintien dans l'emploi



**Médecin  
de  
prévention**



**Directeur  
des ressources  
humaines**



**Manager  
de  
proximité**



**Référént  
handicap**

### Les facteurs de réussite et les freins au maintien dans l'emploi

#### 3 principaux leviers pour la réussite d'un maintien dans l'emploi

Accompagnement  
de l'agent pendant  
le processus

21 %

Coordination  
des services RH  
et médicaux

19 %

Aides financières,  
techniques et humaines

12 %

#### 3 principaux freins au maintien dans l'emploi

Nombre de poste limités  
pour mobilité interne  
ou reclassement

29 %

Lourdeur et complexité  
de la mise en oeuvre  
des solutions

13 %

Freins liés au collectif  
de travail

12 %



# Points clés de l'observatoire sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique réunionnaise

[www.handipacte-reunion.fr](http://www.handipacte-reunion.fr)



Merci