



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



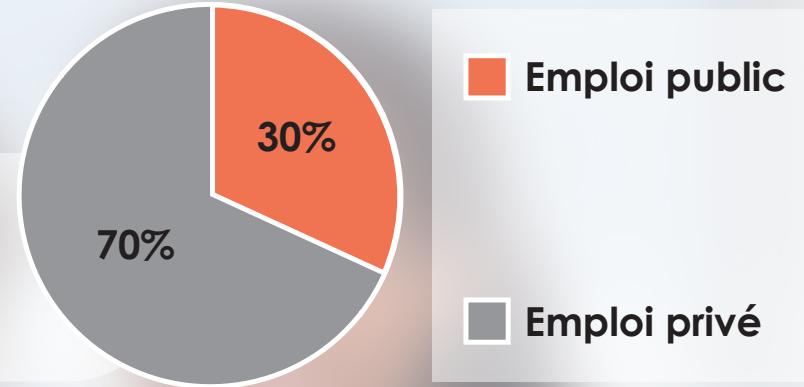
Un emploi public important

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

84 100 agents

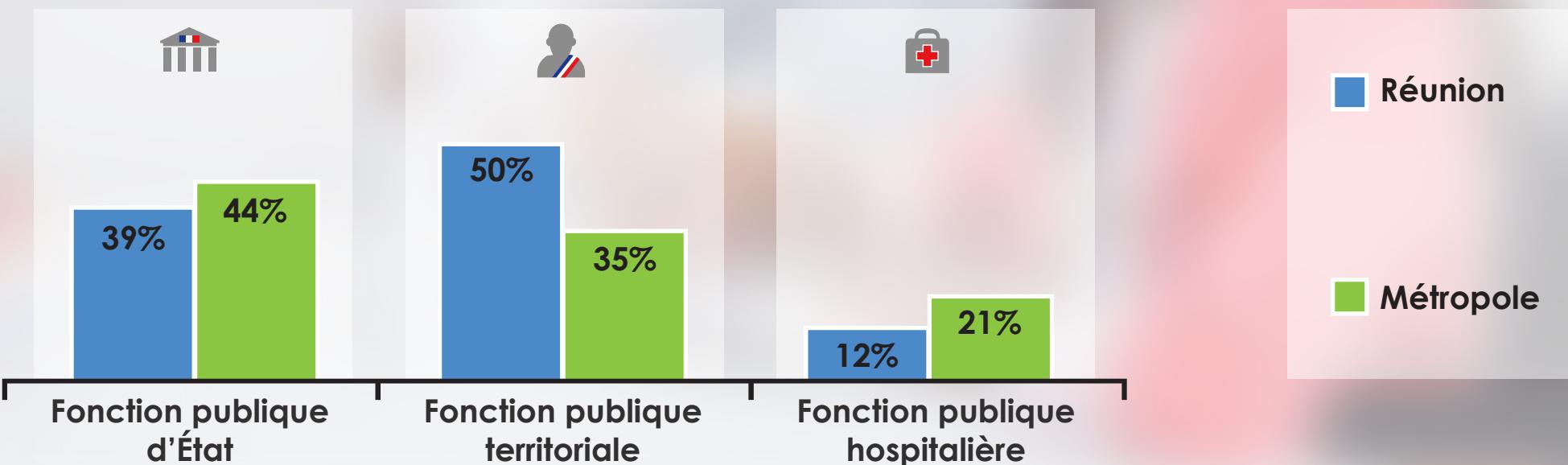
55 % de femmes

3 personnes sur 10 travaillent dans la fonction publique



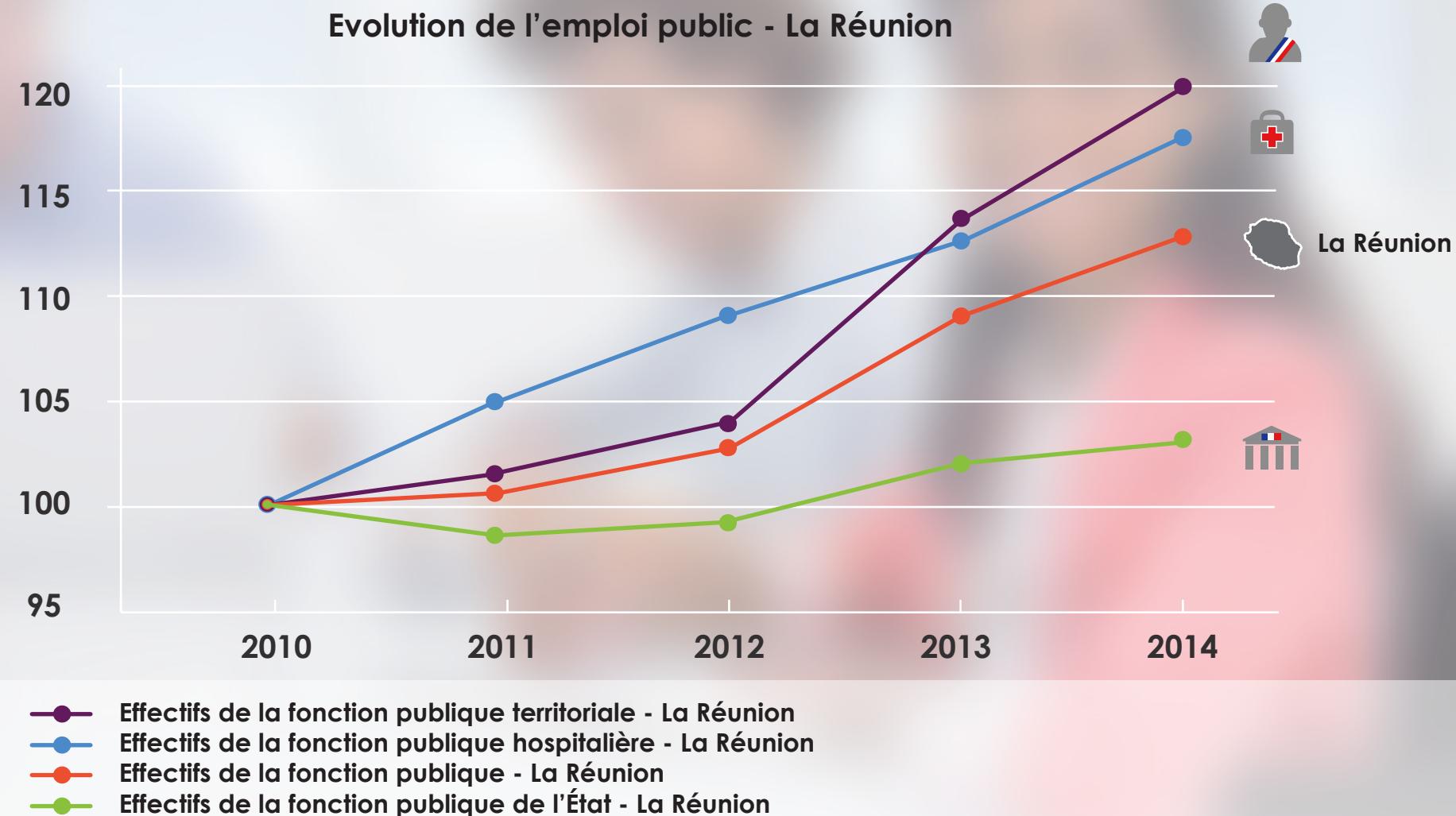
Une fonction publique territoriale fortement représentée

Répartition des agents par fonction publique - 2014





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

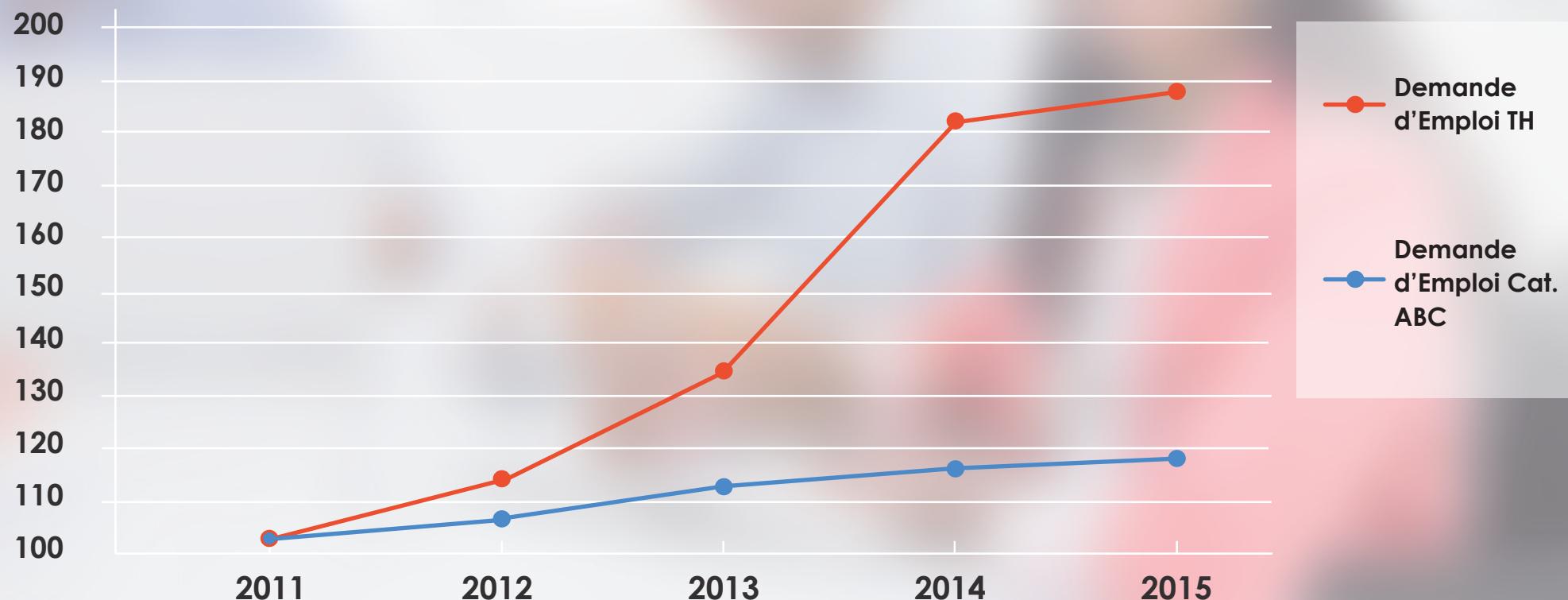




Une demande d'emploi des travailleurs handicapés qui évolue plus vite que la demande d'emploi tous publics

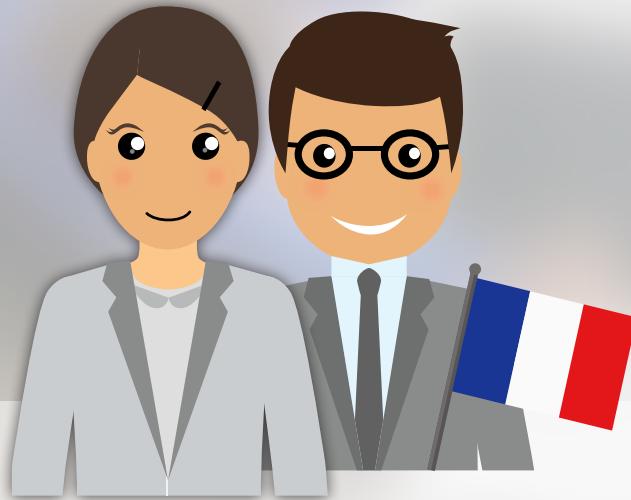
21 062 personnes reconnues Travailleurs Handicapés (bénéficiaires de la RQTH)

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

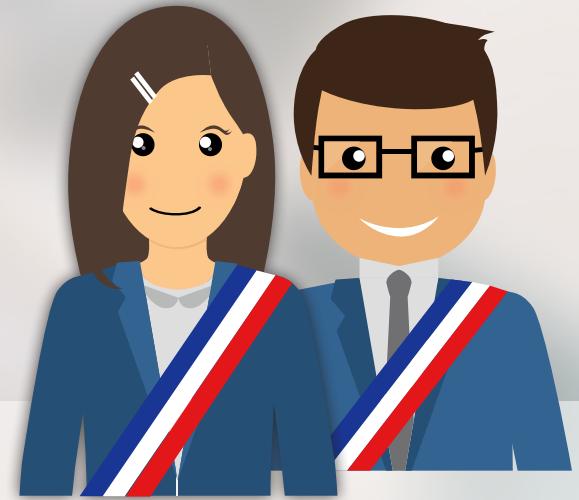
77% de l'ensemble
des agents de la FPE



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

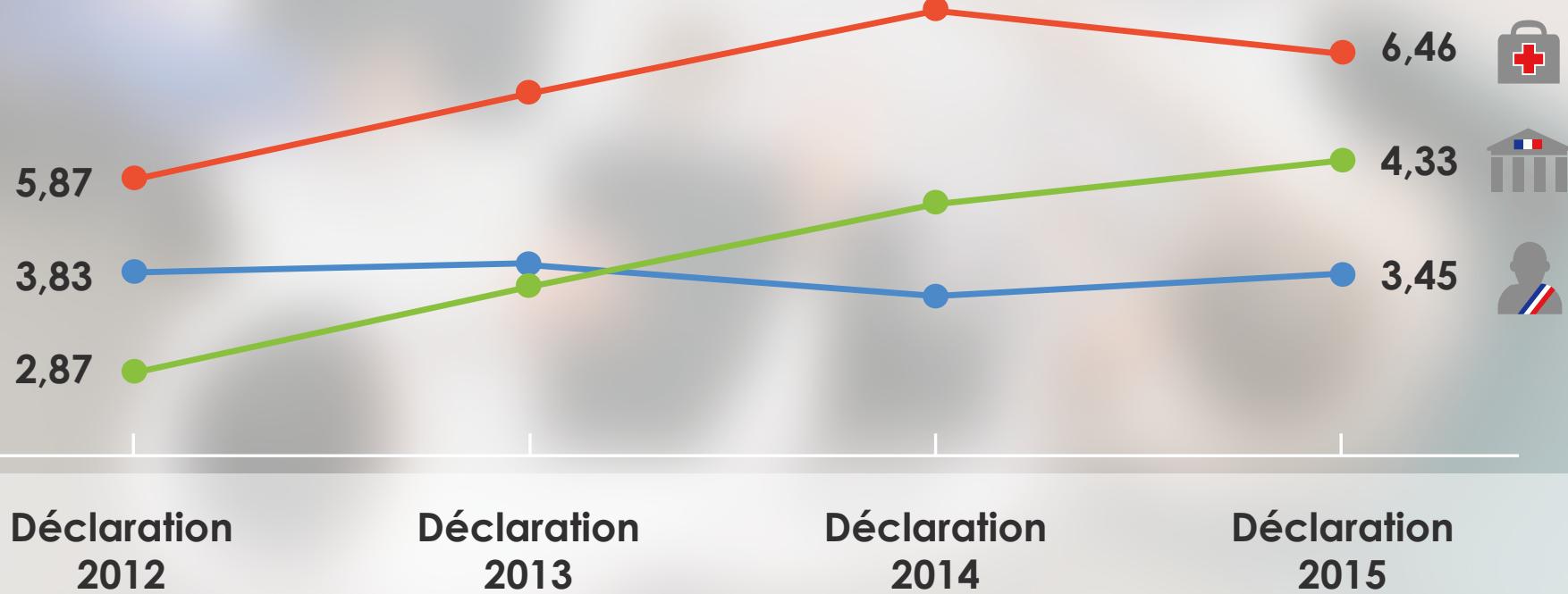
1- La réponse à l'obligation d'emploi dans la fonction publique réunionnaise



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



Moins
de 1%

de 1%
à 3%

de 3,01%
à 5%

de 5,01%
à 6%

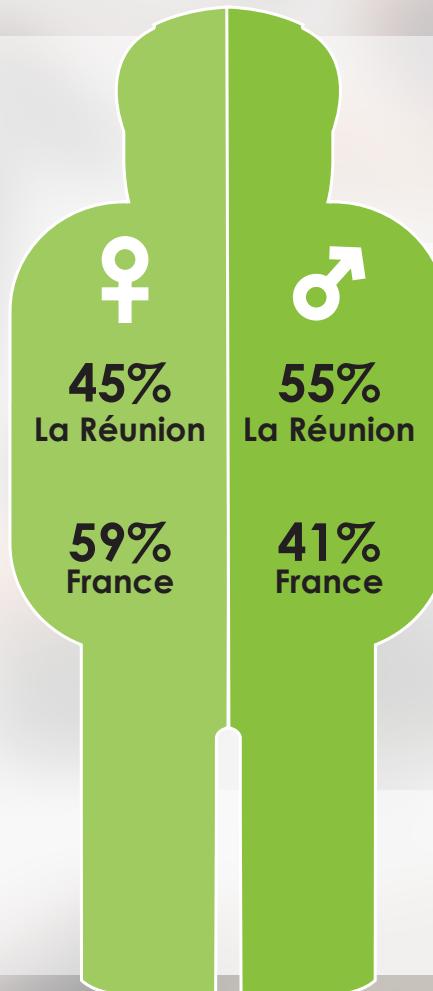
Plus de 6%

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



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

1689 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au sein des 3 fonctions publiques



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

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

645 BOE
manquent pour atteindre le seuil de 6%

1689 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



Legend:
■ Non et aucune action menée
■ Non mais des actions sont menées
■ Oui et elle est en construction
■ Oui et elle est bien avancée

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



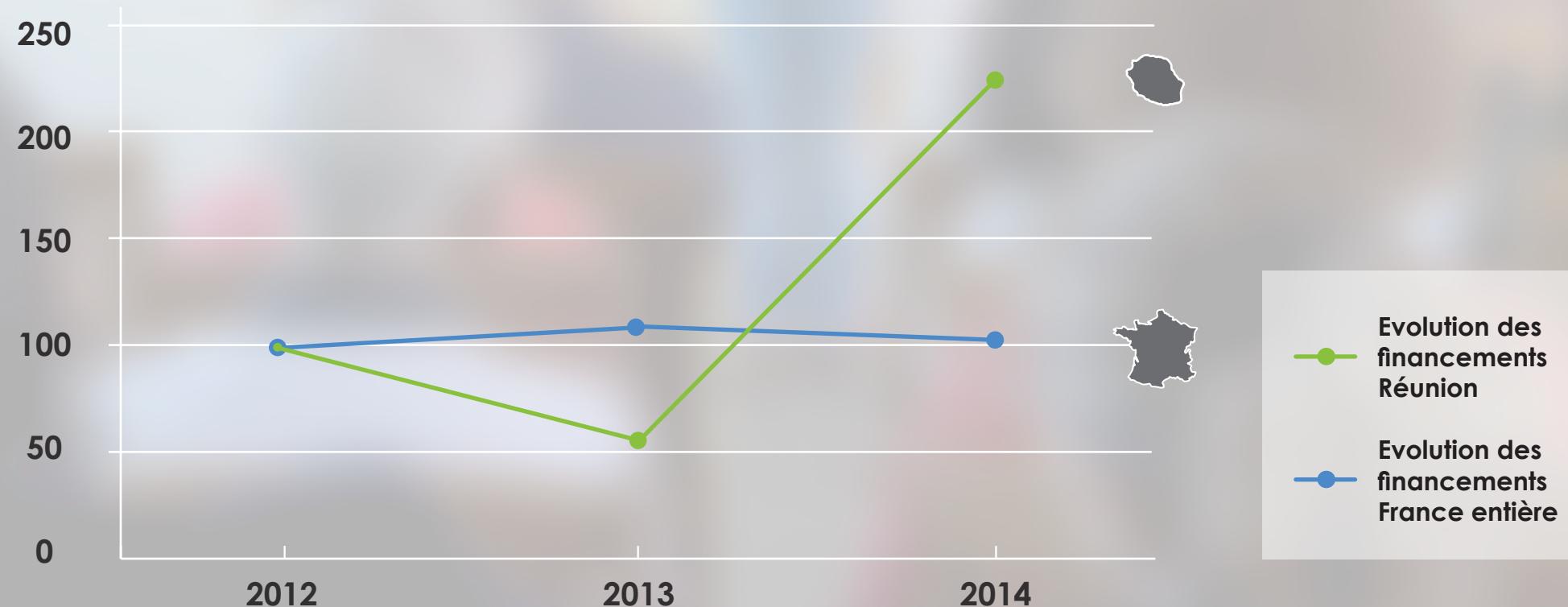
2. La structuration des politiques handicap



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



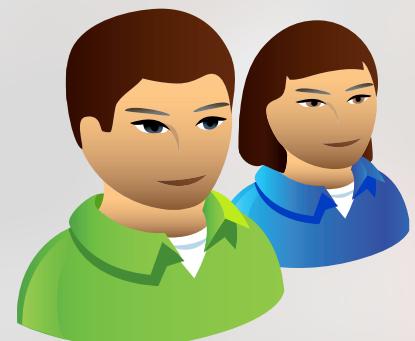
Une majorité d'organisations publiques ont nommé un référent handicap, mais il a souvent peu de temps dédié à sa mission

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
référent 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



89%
ont un référent
handicap

38%
à temps plein

24%
avec un temps
dédié

38%
sans aucun
temps dédié

18%
principalement
sur une autre mission

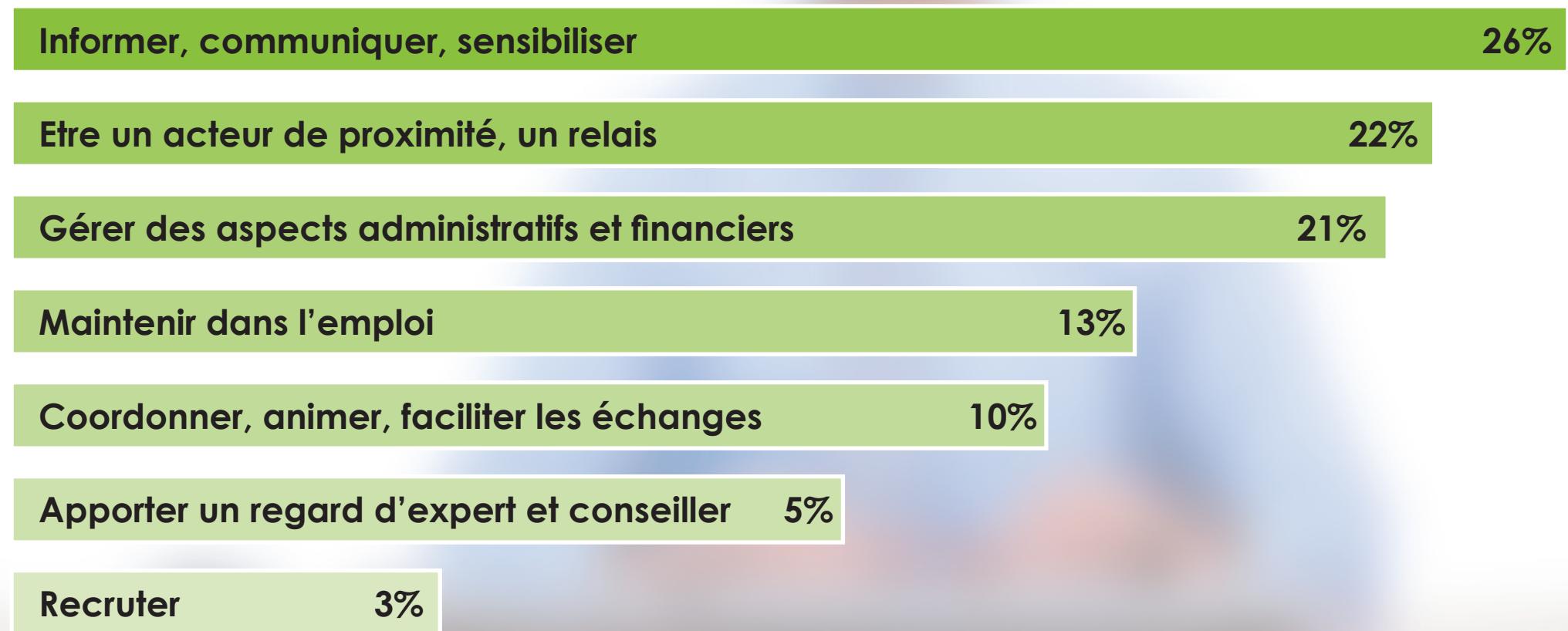
6%
principalement
sur la mission de
référent handicap

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





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 %



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



Référent
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



andi-Pacte
Fonction publique La Réunion



www.handipacte-reunion.fr



Merci