

ATLAS

DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Septembre 2016

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	1
Avant-propos.....	2
LES GRANDS CHIFFRES de la région Occitanie.....	4
A. Données clés de la fonction publique.....	5
B. L’insertion dans l’emploi des personnes handicapées en Occitanie.....	10
C. L’obligation d’emploi des employeurs publics en Occitanie.....	12
FOCUS TERRITORIAL : L’emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en ex-région Languedoc-Roussillon.....	18
FOCUS TERRITORIAL : L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en ex-région Midi-Pyrénées	58

Avant-propos

L'Occitanie : nouvelle région du Sud-ouest

La loi du 7 Août 2015 sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) a entériné une nouvelle délimitation des régions créant ainsi 13 régions au lieu de 22 auparavant. Ainsi, les anciennes régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ont fusionné pour donner naissance à une grande région portant le nom d'**Occitanie**¹.

La naissance de cette nouvelle entité a logiquement une incidence sur l'action du FIPHFP déclinée au niveau de la région à travers les comités locaux, l'action des délégués territoriaux au handicap mais également des conventionnements des employeurs publics. Fort de ce changement d'échelle, le Handi-pacte Languedoc-Roussillon intègre ce nouveau découpage administratif dans ses productions. Ainsi, cet Atlas donne un aperçu de l'emploi des personnes en situation de handicap qui porte la focale sur la région Occitanie en vue de poser le contexte global de la région, avant de se focaliser sur les données de l'ex-région Languedoc-Roussillon.

Ce document est un outil qui vise à positionner quantitativement la région par rapport aux autres territoires, mais également à orienter les employeurs publics en identifiant les axes de progrès, notamment dans la mobilisation des dispositifs de recrutement ou de maintien en emploi.

Rappels sur le handicap en France

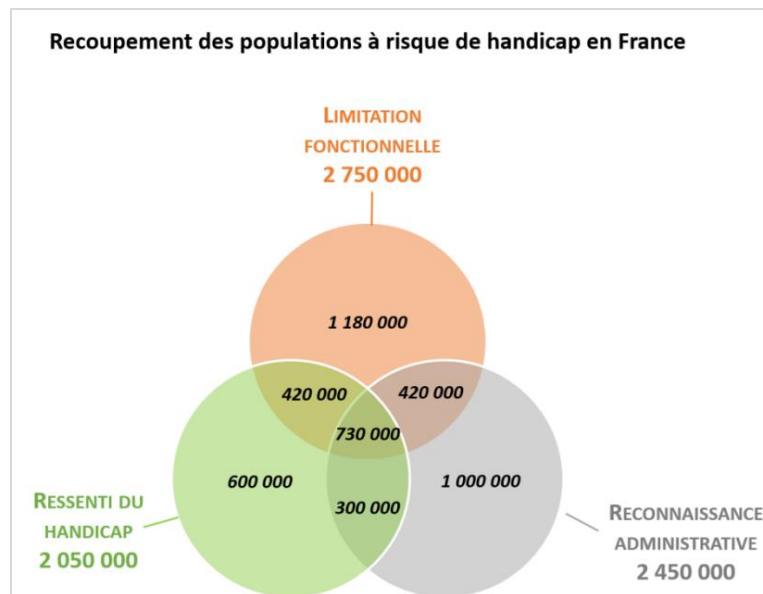
NOMBRE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN FRANCE

Obtenir des chiffres et des données d'actualité pour avoir une vision globale de la situation du handicap en France est particulièrement complexe compte tenu de la pluralité des handicaps mais aussi de la diversité des sources et des définitions du handicap.

L'enquête Handicap-Santé réalisée par l'INSEE en 2008-2009 identifie trois grands types de profils des personnes en situations de handicap :

- les personnes qui ont une « reconnaissance administrative » de leur handicap : **handicap reconnu**
- les personnes qui « se sentent en situation de handicap » et s'engagent dans une démarche de reconnaissance (que la réponse soit positive ou non) mais aussi celles qui se sentent en situation de handicap et n'entreprennent aucune démarche : **handicap ressenti**
- les personnes qui ont été identifiées en situation de handicap mais qui ne se reconnaissent pas dans cette situation et ne formulent aucune demande : **handicap identifié**

¹ Dénomination officielle : Décret no 2016-1264 du 28 septembre 2016



Source : Enquête Handicap-Santé 2008-2009, volet ménages, INSEE, traitement DRESS (dossier solidarité et santé, septembre 2015)

Lecture : 2 750 personnes souffrent d'au moins une limitation fonctionnelle, 420 000 ont aussi une reconnaissance administrative, 420 000 déclarent également un handicap ressenti et 730 000 sont à risque de handicap selon les 3 critères

Champ : France métropolitaine et DOM, population de 20 à 59 ans

Environ 4,6 millions de personnes vivant à domicile entre 20 et 59 ans, soit 14% de cette tranche d'âge, font partie d'une population à risque de handicap. La reconnaissance administrative du handicap concerne près de 2,5 millions de personnes, soit 7,2 % des 20-59 ans vivant à domicile.

NOMBRE DE PERSONNES SOUFFRANT DE LIMITATIONS FONCTIONNELLES PAR PROFIL²

2 754 000 personnes, soit 8% de la population de 20 à 59 ans vivant à domicile, ont des limitations fonctionnelles importantes, sans que l'on en connaisse la gravité. Il s'agit le plus souvent de limitations fonctionnelles motrices. Elles concernent 68% des personnes qui ont au moins une limitation fonctionnelle. La plupart des personnes n'ont qu'un type de limitation, à l'exception des personnes qui ont une limitation psychique, intellectuelle ou mentale.

ORIGINE DES DÉFICIENCES

Les déficiences sont rarement précoces : seules 15% des déficiences sont présentes à la naissance ou avant l'âge de 16 ans contre 85% qui sont acquises au cours de la vie³. Ce qui signifie que toutes les personnes aujourd'hui bien portantes sont susceptibles de développer des déficiences à un moment de leur trajectoire professionnelle. Ces considérations invitent à examiner l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap non pas comme une thématique marginale mais bien comme une question fondamentale de société.

² Enquête Handicap-Santé 2008-2009, volet ménages, INSEE, traitement DRESS (dossier solidarité et santé, septembre 2015)

³ Tendances, Agefiph, 2006

LES GRANDS CHIFFRES

de la région Occitanie

Adeo

amn4os
groupe

A. Données clés de la fonction publique en France et en Occitanie

La fonction publique en France

LE SECTEUR PUBLIC EN 2014

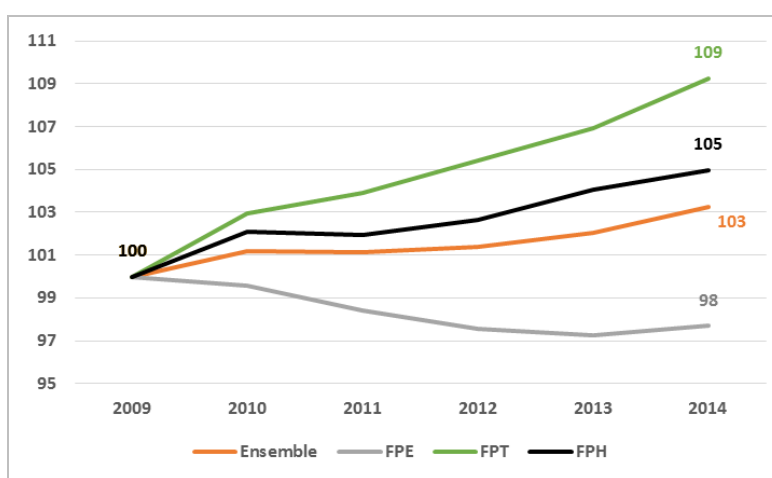
Au 31 décembre 2014, le secteur public en France compte **5,6 millions d'agents**, dont 183 500 bénéficiaires de contrats aidés, dans les trois versants de la fonction publique : Etat, hospitalier et territorial. Soit **20% de l'emploi total en France** (métropolitaine et DOM). 1 emploi sur 5 en moyenne relève de la fonction publique en France.

Ces effectifs ont augmenté de 0,7 % par rapport à 2012, mais de 1,5 % si l'on inclut les emplois aidés. En 2013, le nombre de contrats aidés a augmenté de 36 % par rapport à l'année précédente.

Selon les fonctions publiques :

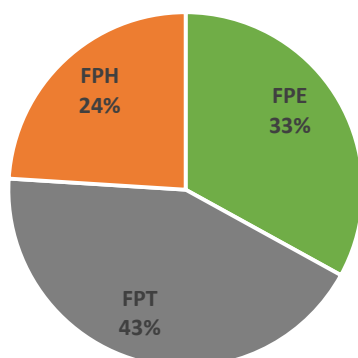
- Une stagnation des effectifs de la FPE (+ 0,5%), mais une inversion de la chute des effectifs entre 2010 et 2011 (-1,2%). Fin 2014, les effectifs totaux sont stables. Mais hors contrats aidés, l'emploi a reculé de 0,4 %.
- Les effectifs continuent d'augmenter (1,5 %, y compris contrats aidés — 0,8 % hors contrats aidés), à un rythme cependant un peu moins soutenu qu'en 2013 (respectivement 2 % et 0,9 %) au sein de la FPT. La hausse est de nouveau plus marquée dans le secteur communal que dans les organismes régionaux et départementaux
- Les effectifs augmentent moins rapidement en 2014 : 0,9 %, y compris contrats aidés (1,7 % en 2013), et 0,7 %, hors contrats aidés (1,4 % en 2013) dans la FPH. Il augmente nettement plus dans les établissements médico-sociaux que dans les hôpitaux.

Evolution des emplois dans la Fonction Publique en France entre 2009 et 2014 - Base 100 en 2009



Bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'emploi public en France

Répartition des BOE en 2013



Au 1^{er} Janvier 2013, on comptabilisait 207 786 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) parmi les agents de la fonction publique en 2013⁴, soit **4,65%** des agents.

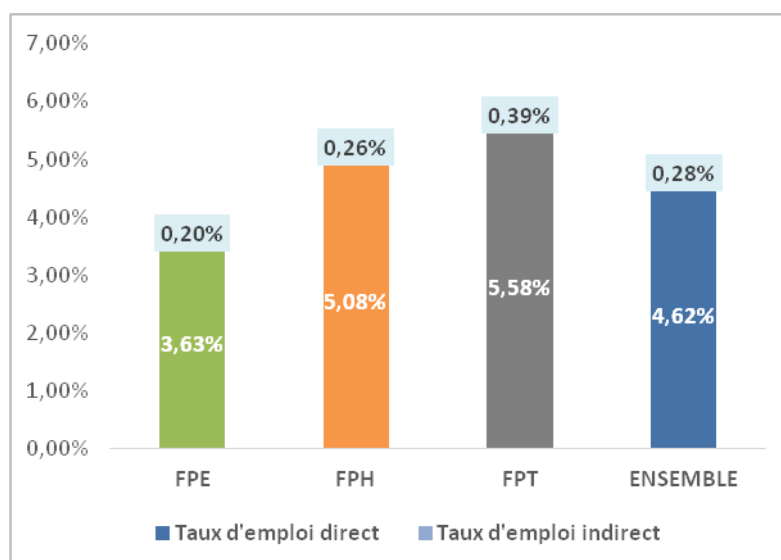
Les trois versants de la fonction publique présentent des taux d'emploi légaux relativement différents.

La place des emplois indirects dans l'emploi légal reste relativement limitée. Elle oscille entre 0,20% points (FPE) et 0,39%(FPT) pour un taux général de 0,28%.

Source : DGAFP

Niveau et composition du taux d'emploi légal dans la fonction publique en France

Chiffres au 1^{er} janvier 2013



Source : FIPHFP Rapport annuel 2014

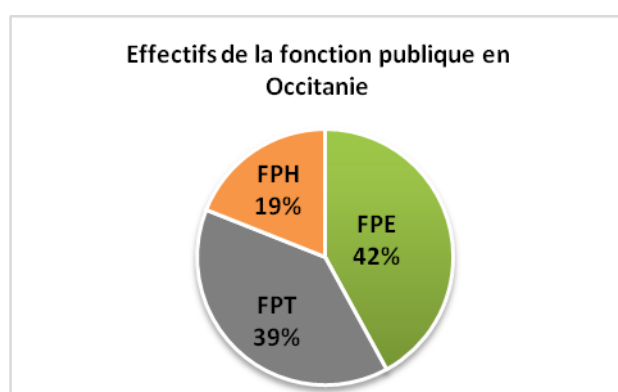
⁴ Source : DGAFP

La fonction publique en Occitanie

AGENTS EMPLOYÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN OCCITANIE

La fonction publique occupait au 31 décembre 2014 **485 000** agents en Occitanie. Le secteur public représente **25,1%** de l'emploi salarié total (contre 23,3% au national hors Île-de-France). Le taux d'administration, soit le nombre de postes de travail salariés des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) rapporté au nombre d'habitants, est de 83,7 pour 1 000 habitants, contre 82,2 ‰ en moyenne en province.

Les effectifs régionaux sont en progression entre 2012 et 2013 de +1,6% ; une progression plus marquée en ex-Languedoc-Roussillon (+2% contre +1,2%).



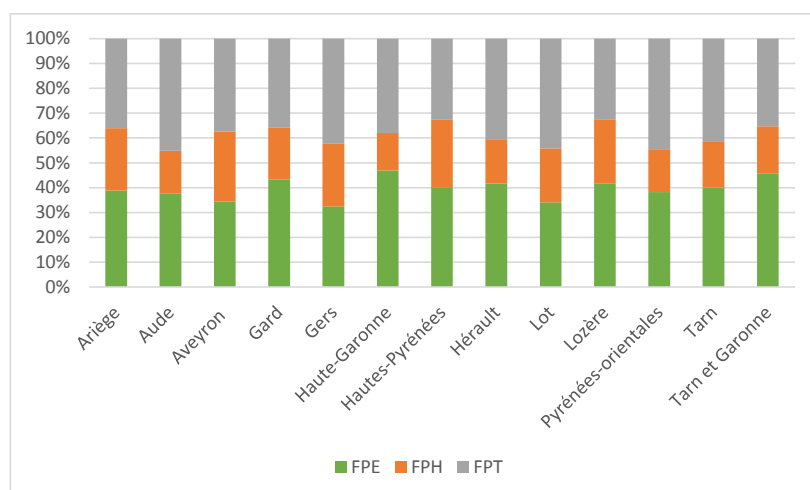
Source : INSEE – SIASP

La fonction publique d'Etat y a progressé trois fois plus vite qu'au niveau national (2 500 agents environ).

Les fonctions publiques hospitalière et territoriale progressent, quant à elles, en suivant la dynamique nationale (+1 et +1,9% respectivement).

39% des agents employés le sont dans la fonction publique territoriale.

Répartition départementale des emplois en Occitanie et par fonction publique – chiffres au 31 décembre 2014



Source : INSEE, SIASP

À noter :

Une surreprésentation des emplois de la FPE en Haute-Garonne, Hérault, Lozère et Tarn-et-Garonne.

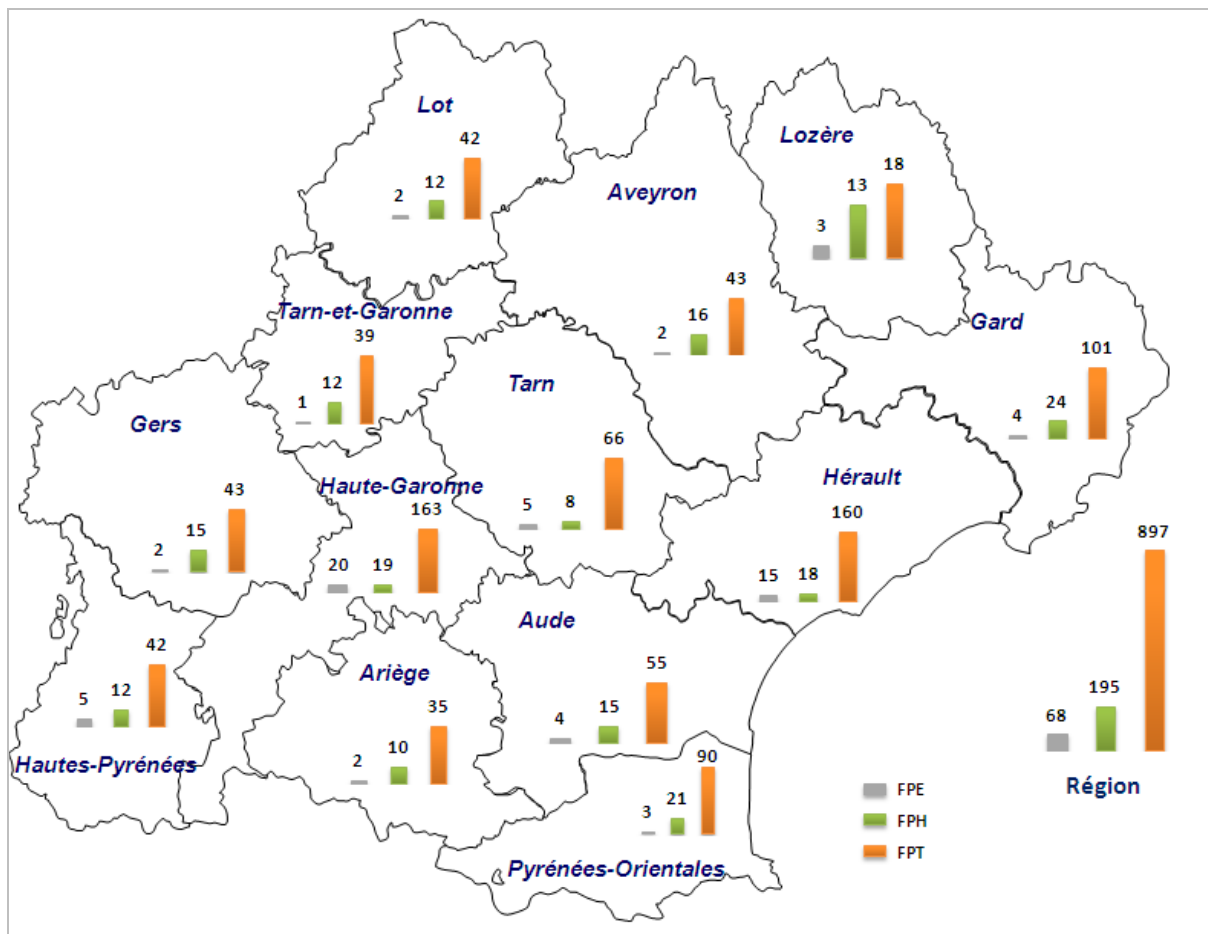
Une surreprésentation des emplois de la FPH dans l'Ariège, l'Aveyron, les Hautes-Pyrénées et en Lozère.

Une surreprésentation des emplois de la FPT dans l'Aude et le Lot.

ETABLISSEMENTS PUBLICS ASSUJETTIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI EN OCCITANIE

La grande région compte **1 160 établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au total** selon le rapport annuel 2015 du FIPHFP, un chiffre en constante augmentation depuis trois ans (+4% depuis 2011). Les structures de la fonction publique d'Etat sont ici peu représentées car elles sont nombreuses à effectuer une déclaration nationale.

Etablissements directement assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Occitanie



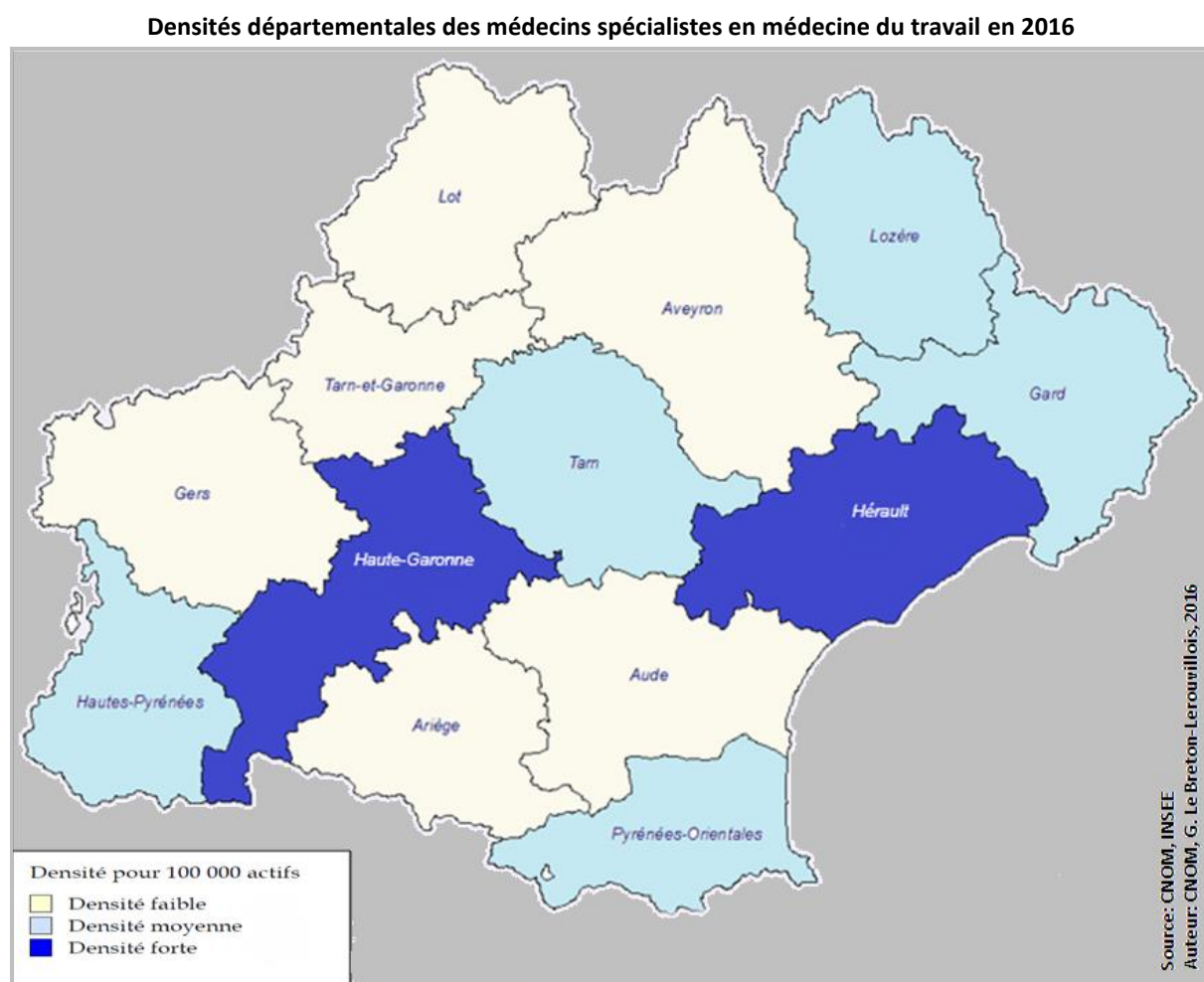
Source : Recueil DOETH 2015 FIPHFP (données au 1er Janvier 2014)

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés d'Occitanie.

Lecture : en 2014, il y avait 90 établissements directement assujettis au FIPHFP dans la territoriale dans les Pyrénées-Orientales.

LA MEDECINE DU TRAVAIL DANS LA REGION

Le médecin de prévention est un des acteurs clé du maintien dans l'emploi des agents. La pénurie de ces professionnels constitue en revanche une réelle difficulté pour certains employeurs, en particulier ceux de taille restreinte et localisés sur les zones rurales. La répartition des médecins du travail dans la région (secteur public et secteur privé confondus) fait état d'une dispersion géographique dont souffrent certains territoires, même rapportée à la répartition de la population :

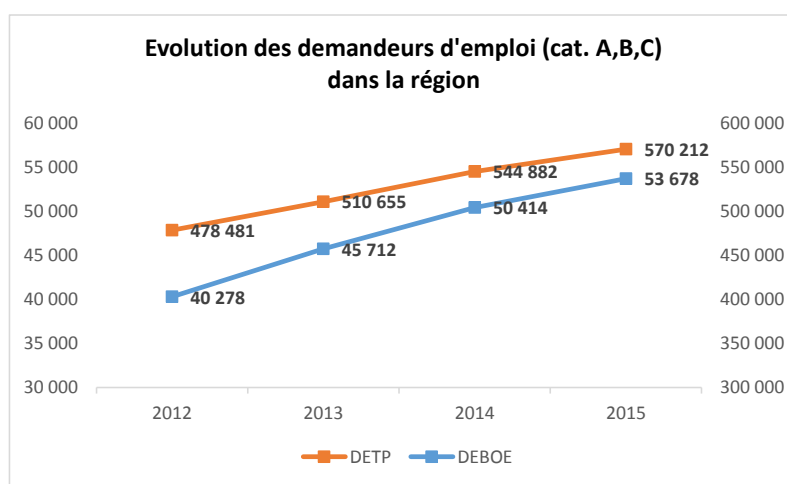


B. L'insertion dans l'emploi des personnes handicapées en Occitanie

Caractéristiques des publics handicapés en recherche d'emploi

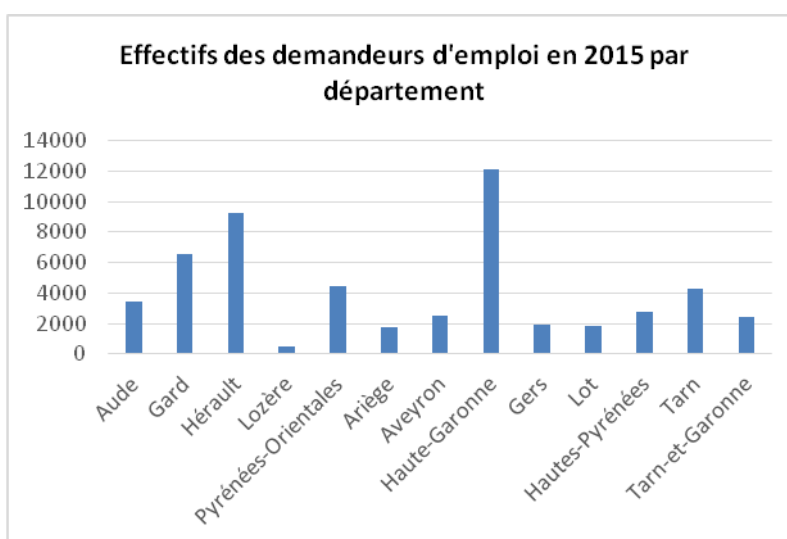
EFFECTIFS DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET ÉVOLUTION

Entre 2012 et 2015, le nombre des demandeurs d'emplois handicapés affiche une hausse importante (+33%) qui dépasse celle affectant l'ensemble des demandeurs d'emplois (+19%).



Source : Agefiph – Pôle emploi

La répartition départementale des demandeurs d'emploi en situation de handicap montre cependant que ceux-ci sont principalement concentrés dans les départements de la Haute-Garonne, l'Hérault et le Gard.

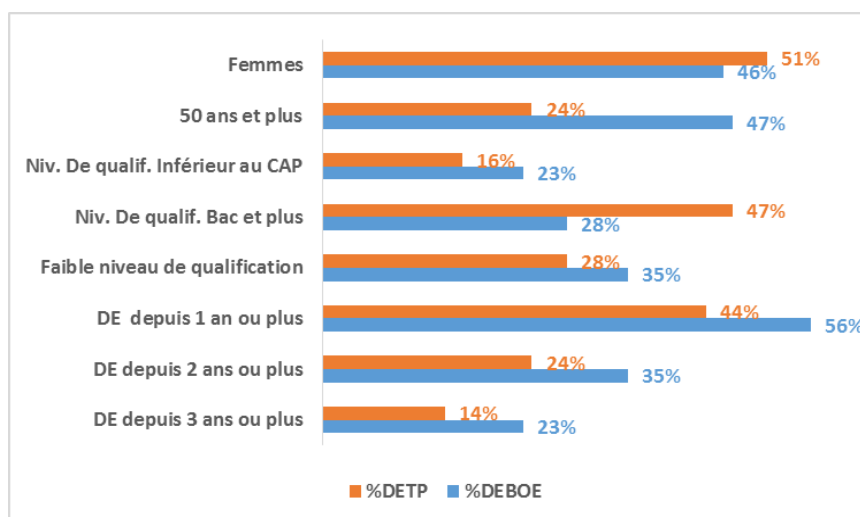


Source : Agefiph – Pôle emploi

Les demandeurs d'emploi handicapés se distinguent des autres publics par :

- une plus faible proportion de femmes,
- une proportion de personnes âgées de 50 ans ou plus très forte,
- une part plus importante de faibles niveaux de qualification, même si la part des DEBOE qui dispose d'une qualification équivalente au Bac n'est pas négligeable. A noter que les universités prennent en charge le suivi des étudiants en situation de handicap diplômés de l'enseignement supérieur et au chômage.
- des durées de chômage plus longues.

Profil comparé des demandeurs d'emploi BOE et tout public en grande région - 2015



Source : Agefiph Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées

LES TROIS DOMAINES PROFESSIONNELS LES PLUS RECHERCHES PAR LES DEBOE

Il apparaît que les demandeurs d'emploi en situation de handicap recherchent principalement dans trois domaines d'activité, dont certains concernent les établissements publics.

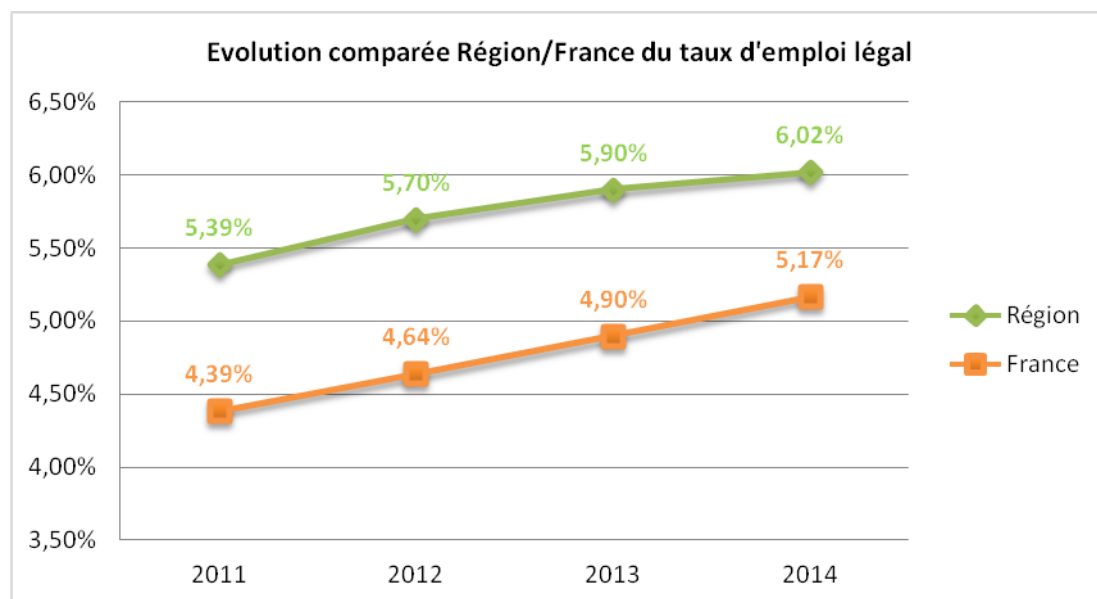
	1. Services à la personne et à la collectivité		2. Support à l'entreprise		3. Commerce, vente et grande distribution	
	Nb DEBOE	% DEBOE*	Nb DEBOE	% DEBOE	Nb DEBOE	% DEBOE
NATIONAL	117 993	24%	71 833	15%	54 328	11%
REGION	12 822	24%	8 528	16%	6 556	12%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	5 533	23%	3 737	15%	3 184	13%
11-Aude	849	25%	536	16%	429	13%
30-Gard	1 551	24%	863	13%	847	13%
34-Hérault	2 095	23%	1 552	17%	1 215	13%
48-Lozère	122	23%	78	15%	66	13%
66-Pyrénées-Orientales	916	21%	708	16%	627	14%
MIDI-PYRENEES	7 289	25%	4 791	16%	3 372	11%
09-Ariège	421	23%	245	14%	218	12%
12-Aveyron	643	26%	398	16%	282	11%
31-Haute-Garonne	3 027	25%	2 120	18%	1 349	11%
32-Gers	410	21%	336	17%	202	10%
46-Lot	499	27%	309	17%	197	11%
65-Hautes-Pyrénées	703	26%	448	16%	359	13%
81-Tarn	1 021	24%	614	14%	492	12%
82-Tarn-et-Garonne	565	24%	321	13%	273	11%

Source : Agefiph Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées

C. L'obligation d'emploi des employeurs publics en Occitanie

Taux d'emploi légal

L'appréhension du taux d'emploi légal⁵, taux pris en compte dans l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, permet d'illustrer l'atteinte par les employeurs publics de la région de l'objectif de 6%. Le taux moyen des employeurs directement assujettis de la région se situe nettement au-dessus de la moyenne nationale.



Source : Rapports annuels FIPHP 2014 Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées, Recueil statistique DOETH 2015

Champ : échantillon des établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de la région Occitanie.

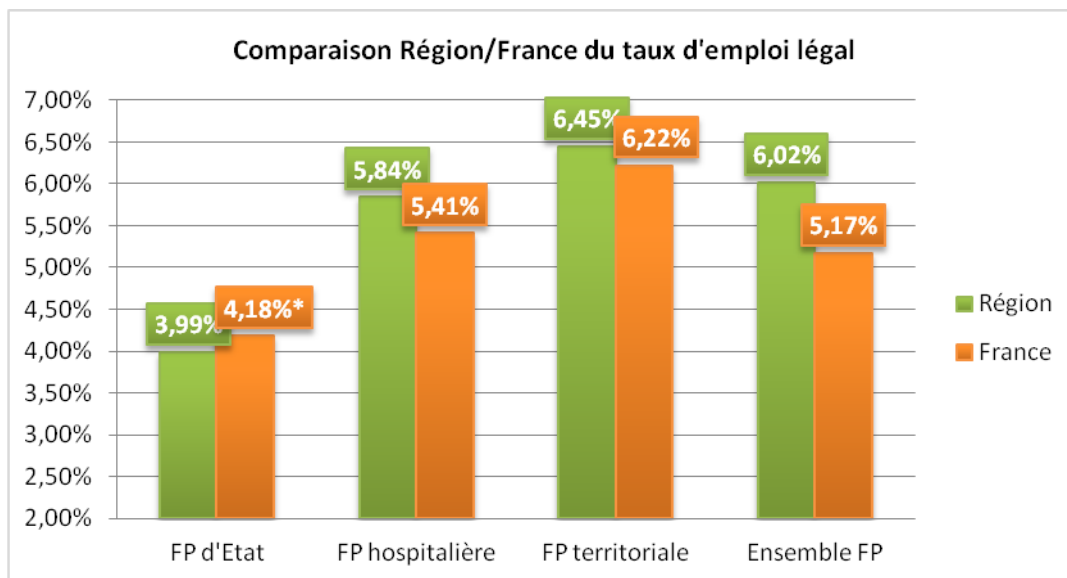
Lecture : en 2013, le taux d'emploi légal en France était de 4,90%.

Ce taux d'emploi légal moyen est cependant très différent entre les fonctions publiques d'Etat, hospitalière et territoriale. C'est la fonction publique territoriale qui, en la matière, apparaît la plus avancée.

NB : il convient d'apprécier le taux d'emploi légal moyen dans la fonction publique d'Etat à l'aune des modalités singulières de déclaration de ce versant. En effet, dans la majorité des cas, la déclaration de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est effectuée au niveau national. Dès lors, l'effectif d'assujettissement du taux régional est plus réduit dans la FPE que pour les autres versants de la fonction publique.

Par exemple, les chiffres de la déclaration d'obligation d'emploi ne prennent pas en compte les effectifs de l'enseignement secondaire en ex-Languedoc-Roussillon, alors que les effectifs de l'Académie de Montpellier s'élèvent à 42 100 agents. Parmi ceux-ci, au 1^{er} janvier 2014, le Rectorat dénombre 1077 BOE (dont 831 enseignants du 1^{er} du 2nd degré) et le taux d'emploi s'élève à 3,2%. S'agissant de l'ex-région Midi-Pyrénées, le bilan du Plan pluriannuel 2013-2015 d'insertion des personnes handicapées de l'académie de Toulouse fait état d'un effectif de 51 245 agents en 2015 (dont 35 890 enseignants du 1^{er} et 2ⁿ degré). Les chiffres présentés ici ne prennent pas en compte ces informations.

⁵ Le taux d'emploi légal est défini par le rapport entre, d'une part, la somme des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et des équivalents bénéficiaires, calculés à partir de certaines dépenses prévues par le code du travail, et d'autre part, l'effectif physique total rémunéré



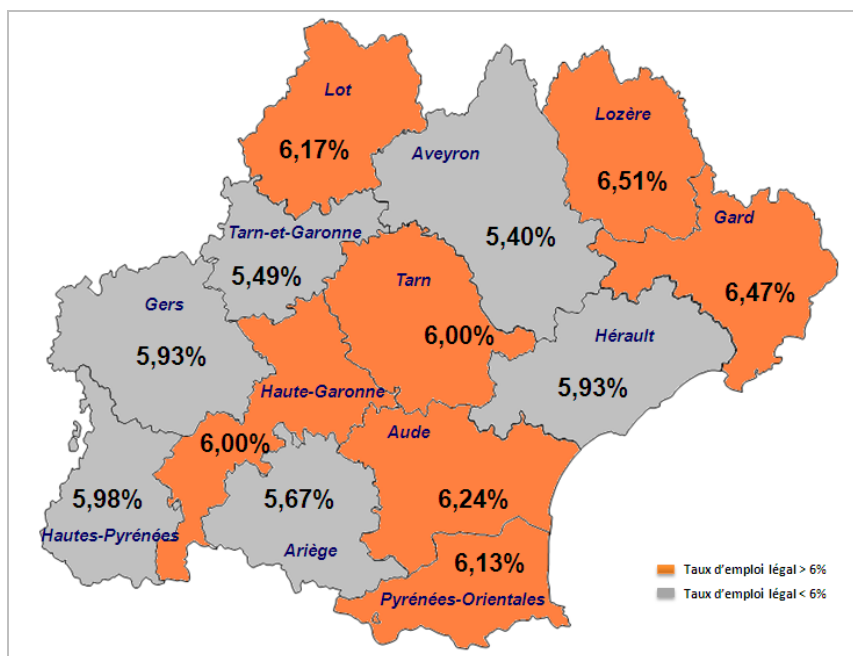
Source : Recueil statistique DOETH 2015

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de la région OCCITANIE.

Lecture : en 2014, le taux d'emploi légal dans la fonction publique hospitalière en Occitanie est de 5,84%.

* l'assiette d'assujettissement étant différente entre les chiffres nationaux de la fonction publique d'Etat et les chiffres régionaux, ces chiffres ne se prêtent pas aux comparaisons.

L'analyse des taux d'emploi par département permet d'illustrer, au-delà des moyennes régionales et par fonction publique, l'existence de résultats divergents d'un territoire à l'autre. Sur 13 départements, plus de la moitié a atteint en moyenne l'objectif des 6%.

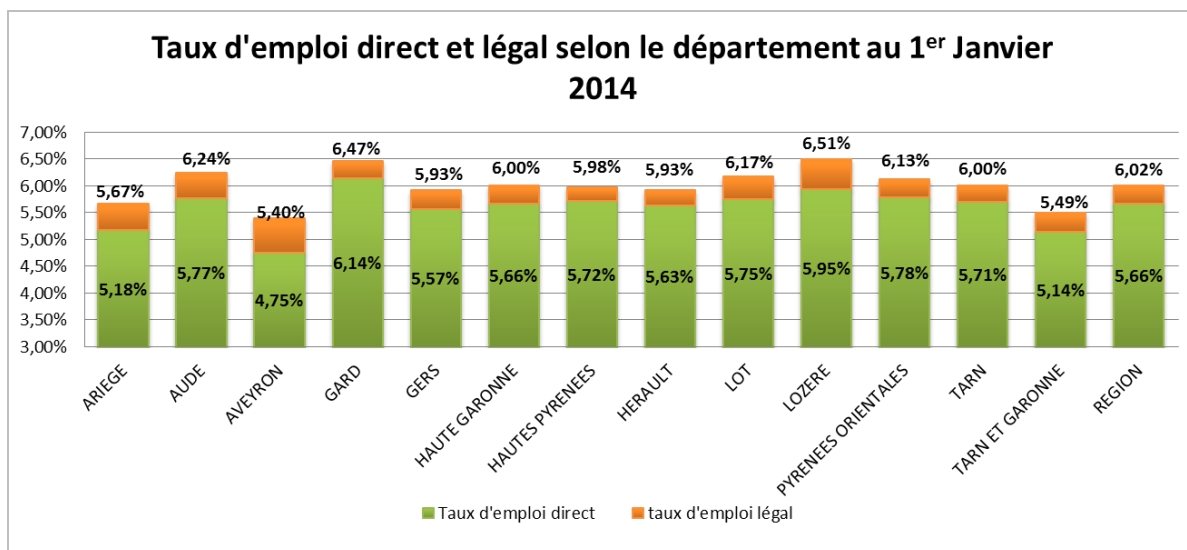


Source : Recueil DOETH 2015 FIPHP (données au 1er Janvier 2014)

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de la région Occitanie.

Lecture : en 2014, le taux d'emploi légal moyen dans l'Hérault est de 5,93%.

Si le taux d'emploi légal donne un aperçu de l'ensemble des « unités bénéficiaires », le taux d'emploi direct constitue l'indicateur qui permet de rendre directement compte du nombre de personnes en situation de handicap qui travaillent au sein des organismes publics. Plus l'écart entre le taux légal et le taux direct sera important, plus les dépenses telles que la sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé seront importantes. On s'aperçoit par exemple qu'en termes d'emploi direct, c'est le département du Gard qui affiche le taux le plus élevé.

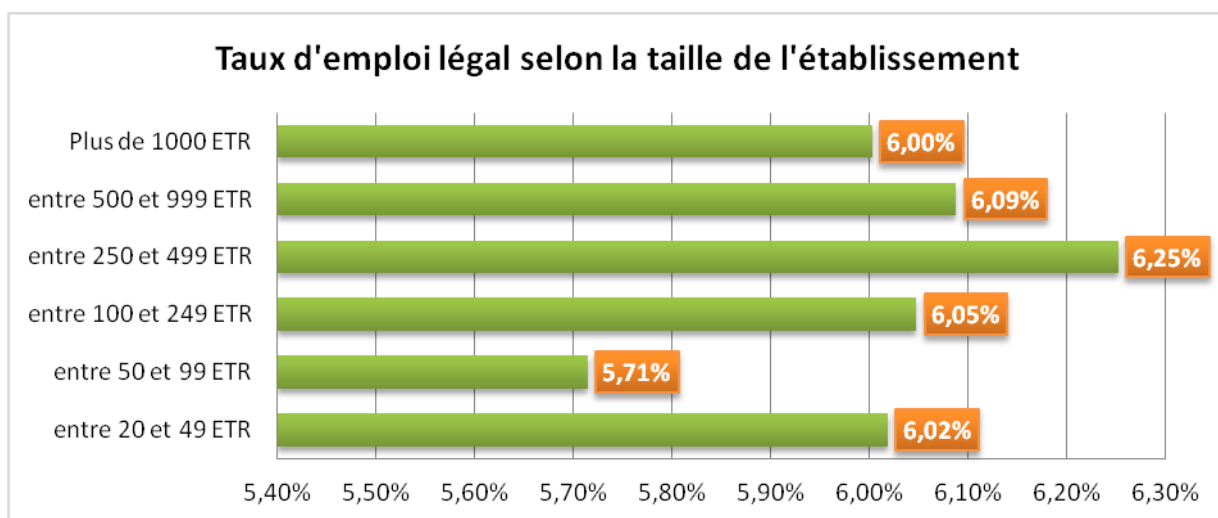


Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1er Janvier 2014)

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de la région Occitanie.

Lecture : au 1^{er} Janvier 2014, le taux d'emploi légal dans l'Hérault est de 5,93%.

L'analyse du taux d'emploi peut, enfin, s'effectuer selon la taille des établissements. Contrairement aux idées reçues, en Occitanie, il n'existe pas de corrélation claire entre la taille des établissements et le taux d'emploi. Le faible taux d'emploi des organismes employant entre 50 et 99 ETR peut toutefois être remarqué.



Source : Recueil statistique DOETH 2015

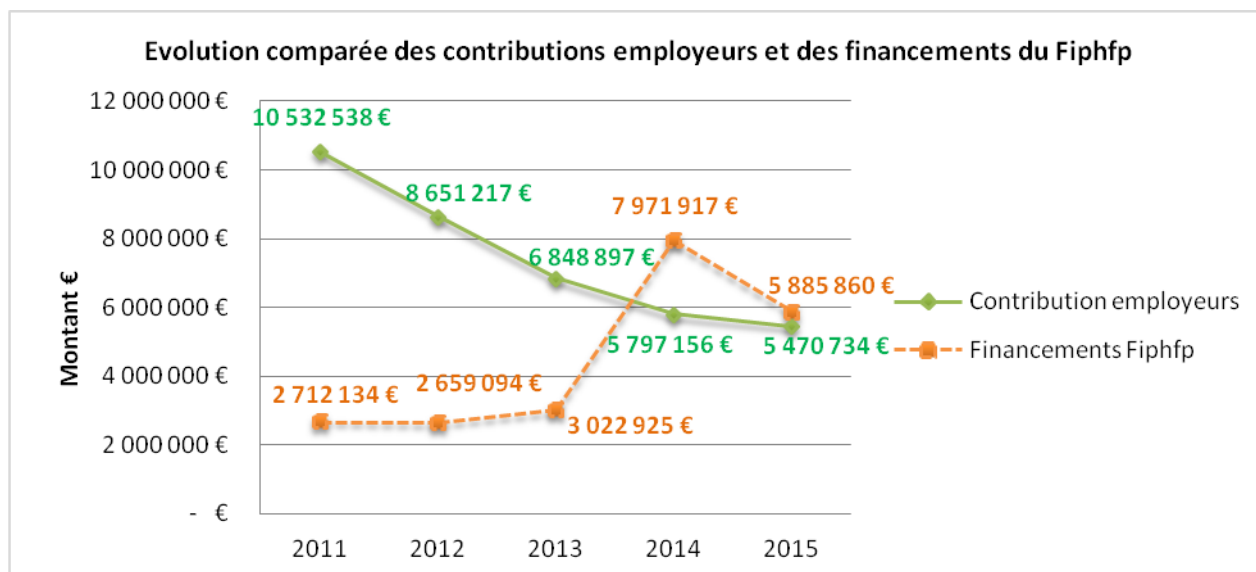
Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de la région Occitanie.

Lecture : en 2014, le taux d'emploi légal dans les établissements dont l'ETR est entre 100 et 249 est de 6,05%.

RECOURS AUX AIDES DU FIPHFP

La hausse du taux d'emploi légal dans la région entraîne une diminution tendancielle des contributions des employeurs, et donc des recettes du FIPHFP. En 2015, les financements du FIPHFP (aides plateforme + conventions + accessibilité) dépassaient de 400 000€ les contributions des employeurs.

La plus forte mobilisation des aides ces deux dernières années démontre que les employeurs publics se sont approprié les dispositifs d'accompagnement du FIPHFP pour le maintien dans l'emploi, la formation et la reconversion professionnelle, l'insertion professionnelle, notamment l'apprentissage et l'accessibilité aux bâtiments professionnels. Cette meilleure prise en compte des personnes en situation de handicap a un impact sur le taux d'emploi qui a fortement progressé depuis la mise en place du FIPHFP.



Sources : Rapports annuels FIPHFP LR-MP 2013-2014; Recueil DOETH 2015 FIPHFP (données au 1er Janvier 2014)

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de la région Occitanie

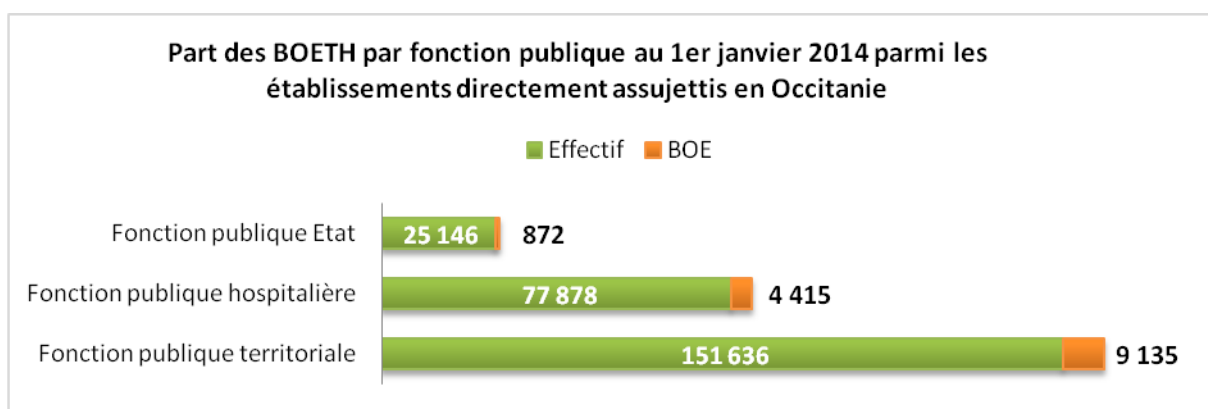
Lecture : en 2015, les employeurs de la région Occitanie ont payé 5 885 860€ au titre des contributions

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en Occitanie

PROFIL DES PUBLICS

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi pris en compte dans la déclaration réalisée au FIPHP en Occitanie sont majoritairement issus de la fonction publique territoriale, comme l'illustre le graphique ci-dessous.

Le faible nombre de bénéficiaires issus de la fonction publique d'Etat est lié à l'absence des effectifs de l'Education Nationale, ceux-ci représentant 47 420 agents dans l'Académie de Toulouse et 42 100 agents dans celle de Montpellier. Parmi les effectifs de l'Académie, seuls sont ici comptabilisés les agents de l'enseignement supérieur.



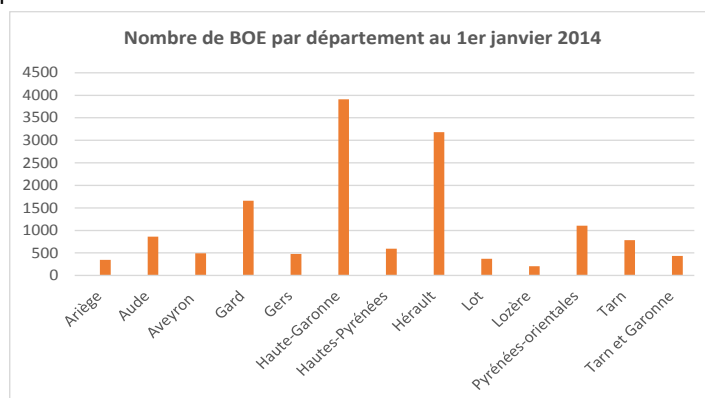
Sources : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 01/01/2014)

Champ : BOETH de la région Occitanie

Lecture : dans la fonction publique territoriale, 9 135 agents sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur un total de 151 636 agents présents dans les établissements assujettis.

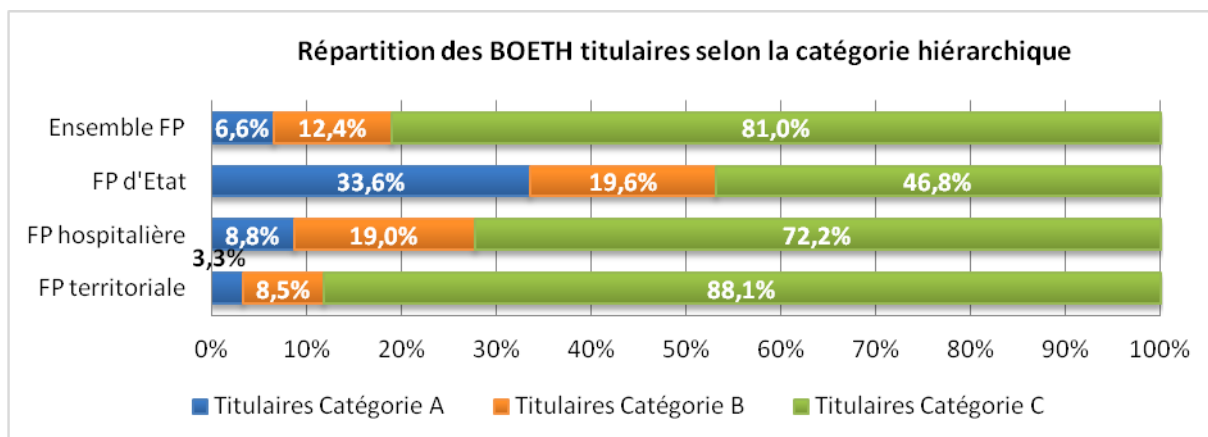
Un BOE sur quatre, toutes fonctions publiques confondues, se trouve en Haute-Garonne (27% du nombre total de BOE). Le reste des bénéficiaires se répartit d'abord dans l'Hérault et dans le Gard (respectivement 22% et 11%) puis entre 1% (Lozère) et 8% (Pyrénées-Orientales) dans les autres départements. Tous les départements contribuent au nombre de BOE employés dans la région de manière proportionnelle à leur effectif.

Répartition départementale comparée de l'ensemble des agents et des BOE en Occitanie - BOE travaillant dans la fonction publique

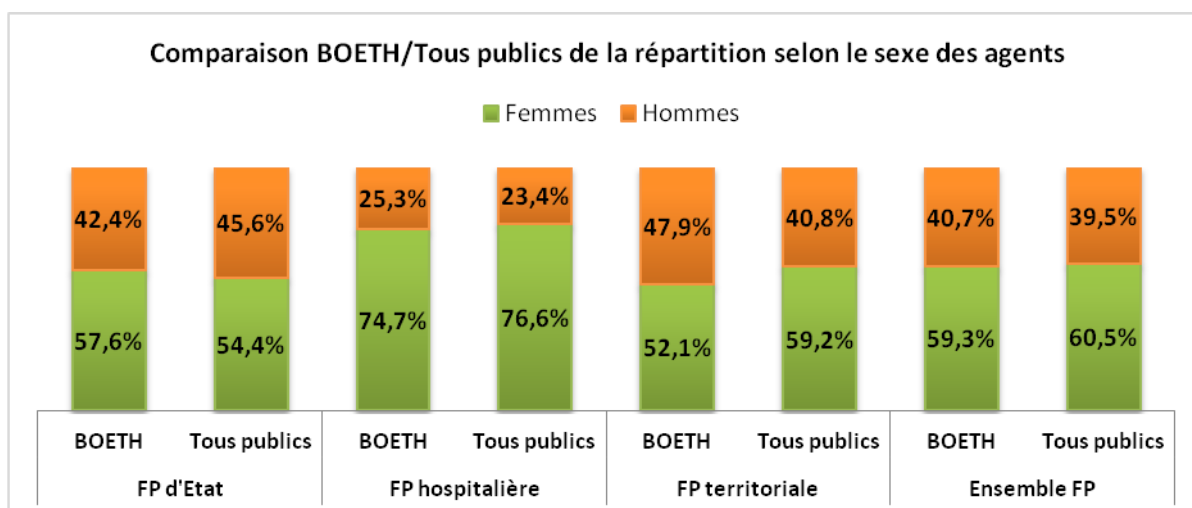


Source : Recueil statistique issu de la DOETH 2015 FIPHP

Parmi ces bénéficiaires, il est intéressant de remarquer que la plupart d'entre eux sont de catégorie C. Néanmoins, des différences importantes existent entre les fonctions publiques, la part des catégories A et B pouvant dépasser les 50% dans la fonction publique d'Etat.



La répartition genrée des bénéficiaires fait apparaître que les agents en situation de handicap sont plus fréquemment des femmes dans les trois fonctions publiques. Toutefois, il est intéressant de noter la part des hommes qui, dans la territoriale et l'hospitalière, est plus importante parmi les BOETH que dans l'ensemble des effectifs.



Sources : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 01/01/2014), Insee SIA SP 2013 (données au 31/12/2013)

Champ : BOETH d'OCCITANIE – effectif des agents de la fonction publique

Lecture : dans la fonction publique d'Etat, les femmes représentent 57,6% des BOETH.

Profil Type BOETH dans la région

En définitive, en agrégeant les données disponibles à l'échelle de la région, il est possible d'établir un profil type du bénéficiaire de l'obligation d'emploi en Occitanie:



- Femme (59,3%)
- entre 41 et 55 ans (58%)
- disposant du statut RQTH (57,01 %)
- Catégorie C (81%)
- Fonction publique territoriale (63%)

FOCUS TERRITORIAL

L'emploi des personnes handicapées
dans la fonction publique en ex-
région

Languedoc-Roussillon

I. Contexte territorial : la fonction publique face au chômage des personnes en situation de handicap

Avant d'analyser les résultats et les pratiques des employeurs de l'ex-région Languedoc-Roussillon en matière d'emploi des personnes handicapées, il est nécessaire de revenir sur le contexte dans lequel ces politiques s'inscrivent : la population en situation de handicap (A) se trouve plus souvent sans emploi que l'ensemble de la population (B), d'où la nécessité de rappeler la responsabilité du secteur public en la matière.

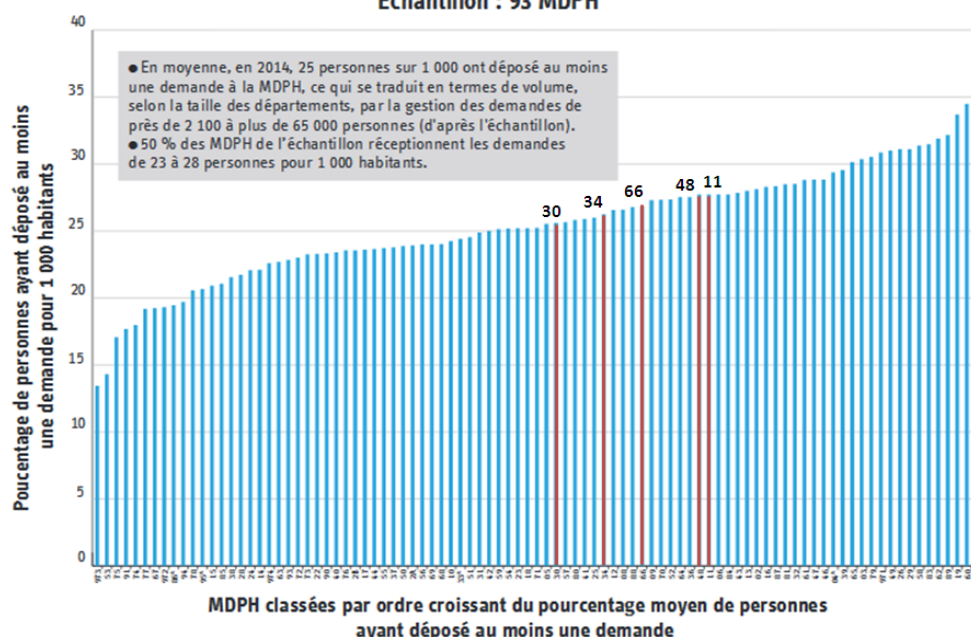
A- Population handicapée en ex-région Languedoc-Roussillon

Personnes en situation de handicap en ex-région Languedoc-Roussillon

Il n'existe pas, pour le périmètre de l'ancienne région, d'estimation du nombre de personnes handicapées qui prenne en compte l'ensemble des situations de handicap et/ou l'ensemble des reconnaissances administratives accordées.

La comparaison des bilans des MDPH (Maisons départementales des Personnes handicapées) sur le territoire national donne cependant un indicateur sur la population en situation de handicap dans un département. En Languedoc-Roussillon, on s'aperçoit que tous les départements se situent en-dessus de la moyenne nationale (25 personnes sur 1000) en termes de personnes ayant déposé au moins une demande auprès de la MDPH.

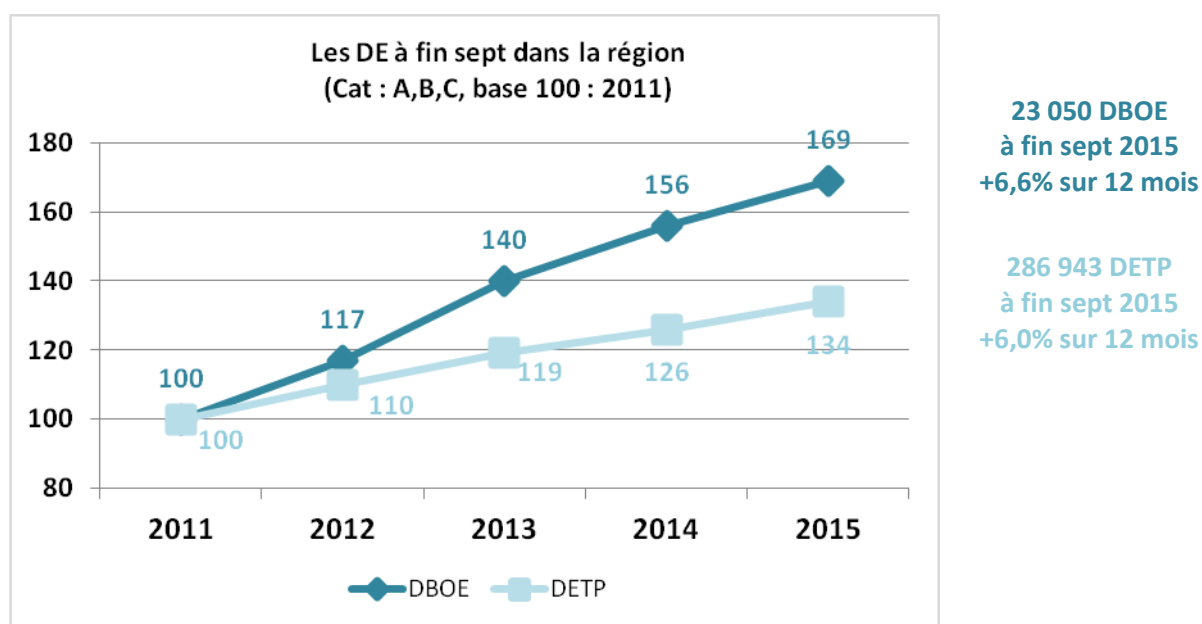
Entre 13 et 37 personnes pour 1 000 habitants ont déposé au moins une demande à la MDPH en 2014
Échantillon : 93 MDPH



B- Les demandeurs d'emploi en situation de handicap

Demandeurs d'emploi BOETH en ex-région Languedoc-Roussillon

En 2015, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DBOE) ont vu leur nombre davantage augmenter que celui des tous publics (respectivement +10%, contre +7%) sur le territoire.



Source : données Pôle Emploi, Agefiph, tableau de bord Languedoc-Roussillon n°30, décembre 2015

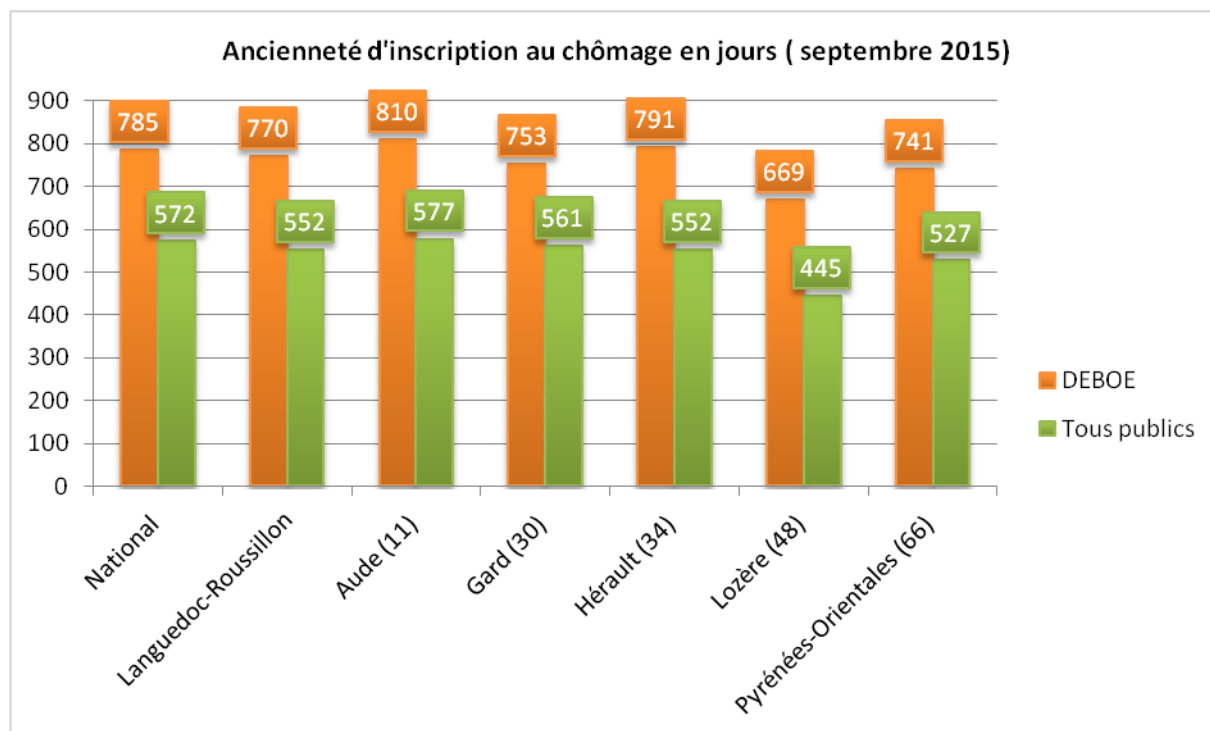
NB : les catégories A, B et C sont des catégories de Pôle emploi qui se réfèrent aux demandeurs d'emplois tenus d'effectuer des recherches actives d'emploi.

Cette augmentation est visible dans tous les départements, et en particulier dans le Gard (+9,6%), alors que la Lozère semble peu touchée par la hausse. Le tableau ci-dessous illustre ces tendances :

	DEBOE	Evol. N/N-1	DETP	Evol. N/N-1
National	471 837	+6,5%	5 781 689	+5,5%
Languedoc-Roussillon	23 050	+6,6%	286 943	+6,0%
Aude (11)	3 282	+7,5%	36 658	+4,8%
Gard (30)	6 067	+9,6%	75 764	+5,4%
Hérault (34)	8 928	+3,3%	120 533	+5,7%
Lozère (48)	507	+0,8%	4 021	+12,7%
Pyrénées-Orientales (66)	4 266	+9,8%	49 967	+8,1%

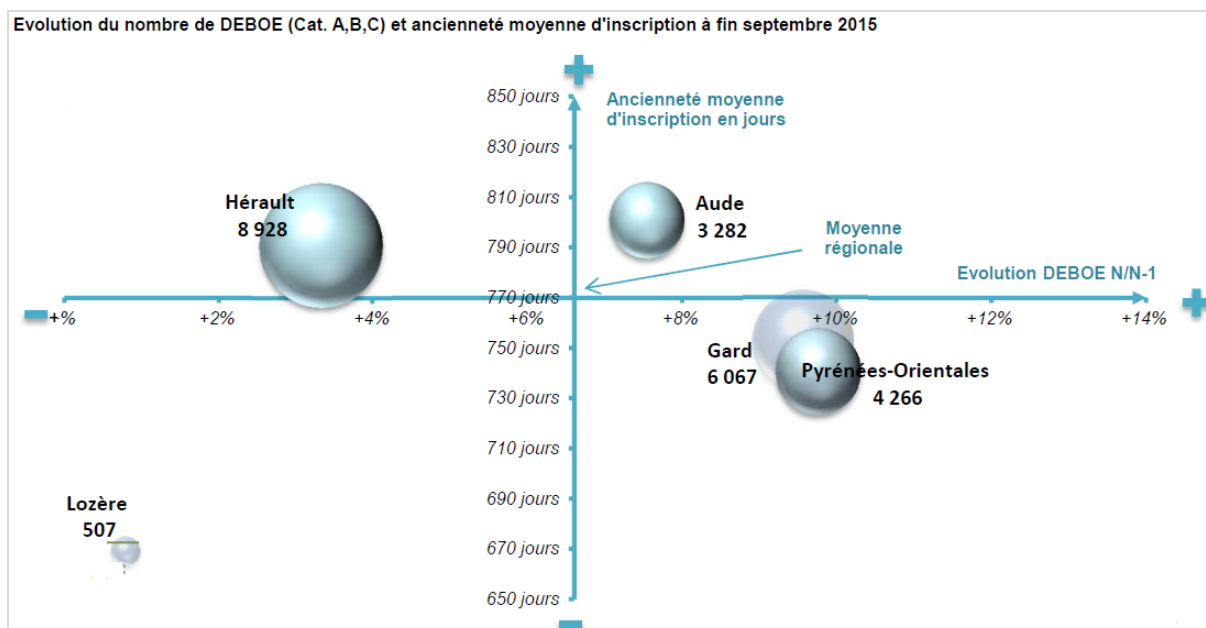
Source: Agefiph, Tableau de bord Languedoc-Roussillon, N° 30 Décembre 2015

En ex-région Languedoc-Roussillon comme sur le plan national, le chômage des personnes handicapées dure en moyenne plus longtemps que celui des tous publics. Leur nombre de jours moyen d'inscription à Pôle emploi dépasse en moyenne de 39% celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi, soit un différentiel plus important que la moyenne nationale (37%).

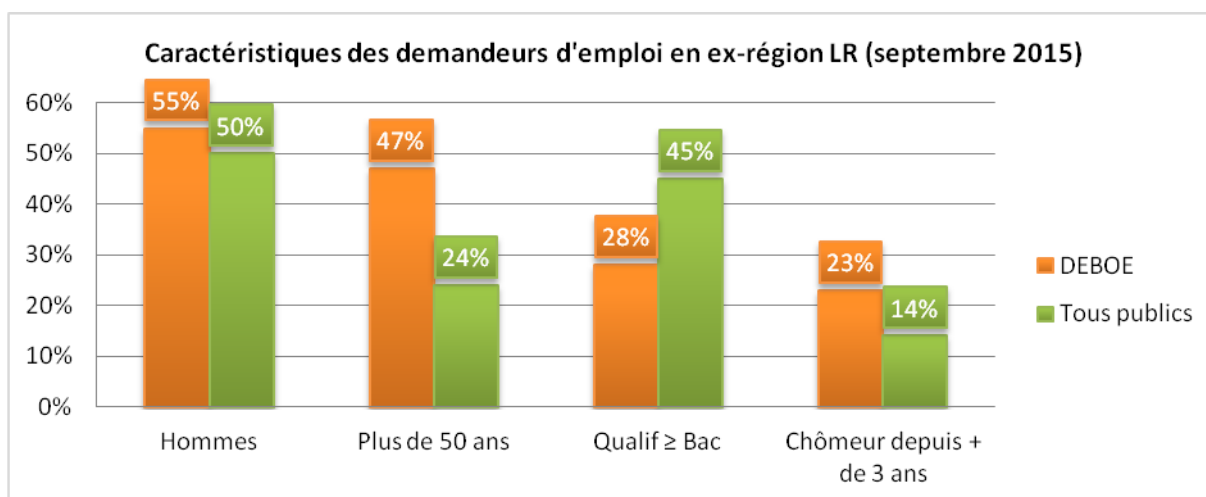


Source : tableau de bord Languedoc-Roussillon n°30, décembre 2015

Une synthèse des données précédentes est proposée par l'Agefiph en utilisant une autre représentation graphique. Elle permet de situer les départements selon l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap et leur ancienneté moyenne au chômage. Il apparaît que les Pyrénées-Orientales et le Gard présentent une ancienneté moyenne d'inscription au chômage plus faible que celle des autres départements (à l'exception de la Lozère), ils se caractérisent en revanche par une progression plus rapide du chômage des personnes handicapées. À l'inverse, l'Hérault et la Lozère présentent des progressions du taux de chômage des personnes handicapées plus faibles que les autres départements.

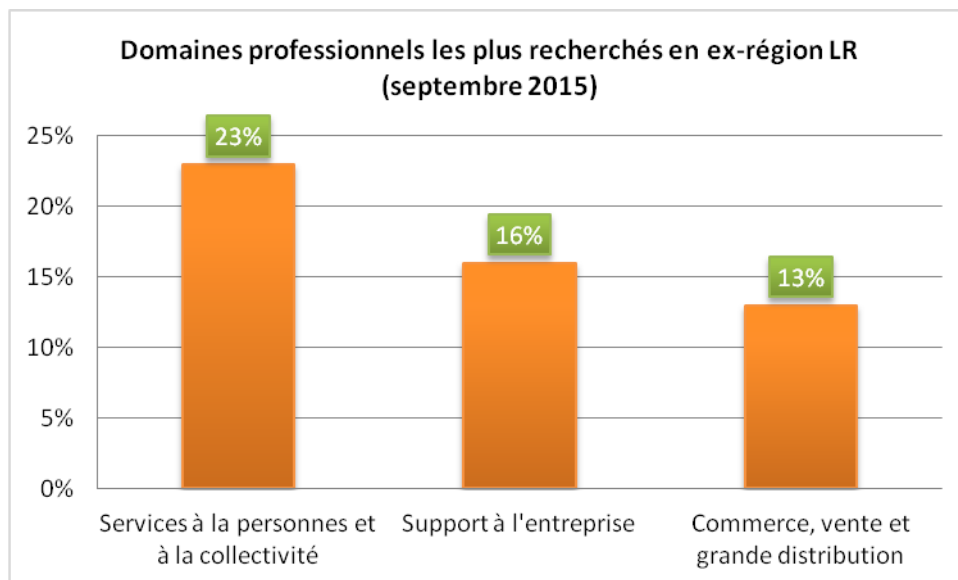


Dans l'ex-région Languedoc-Roussillon, les demandeurs d'emploi en situation de handicap ont des **caractéristiques différentes** de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ils sont plus fréquemment des hommes de plus de 50 ans, peu qualifiés. A noter cependant que 28% des demandeurs d'emploi en situation de handicap disposent d'un diplôme au moins équivalent au Bac, ce qui tend à nuancer les stéréotypes relatifs à la faible qualification de ces publics. Ils se retrouvent également plus souvent en chômage de très longue durée : ils sont ainsi 23% à être inscrits au chômage depuis plus de 3 ans.



Source : Données Agefiph

Enfin, il est important pour les employeurs de situer les principaux domaines professionnels qui intéressent les demandeurs d'emploi en situation de handicap. En effet, ces informations sont susceptibles de dresser des pistes de recrutement pour les employeurs publics. Le graphique ci-dessous met en évidence les 3 principaux secteurs concernés.



Source : tableau de bord Languedoc-Roussillon n°30, Bilan à fin décembre 2015

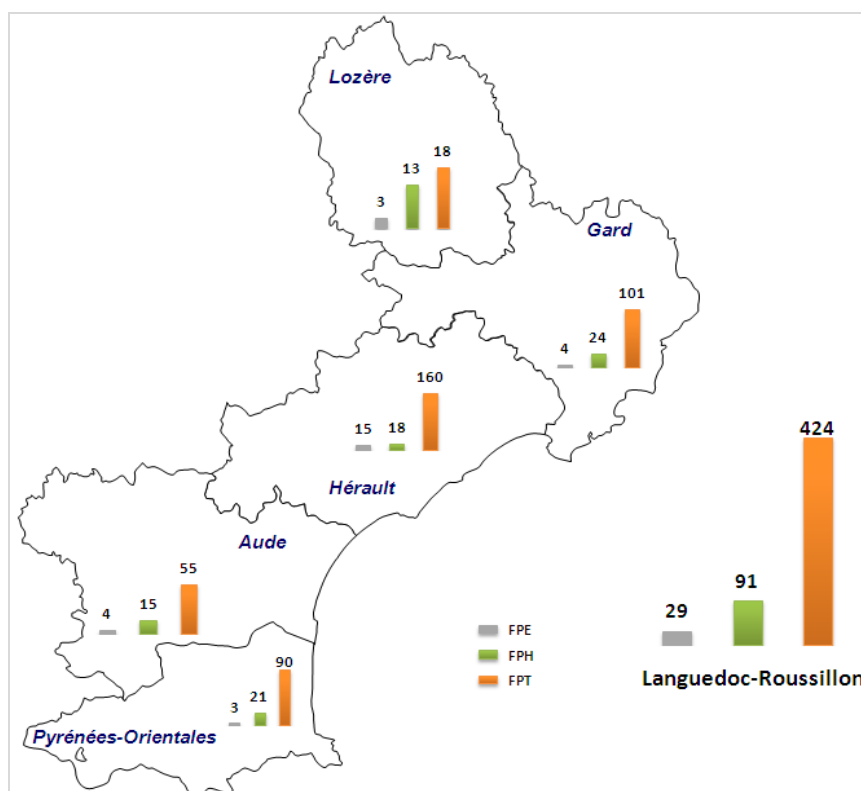
II. Les taux d'emploi de personnes en situation de handicap sur le territoire

A. Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi en ex-région Languedoc-Roussillon

Répartition par département et par versant de la fonction publique des établissements assujettis

Tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est assujéti à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Les employeurs effectuent une déclaration qui permet de calculer leur taux de travailleurs handicapés et assimilés, et d'évaluer le montant de la contribution qu'ils doivent verser au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) dans le cas où ce taux n'atteindrait pas 6% de son effectif total rémunéré.

Au 1^{er} janvier 2014, toutes fonctions publiques confondues, 544 établissements de l'ex-région Languedoc-Roussillon sont directement assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (de nombreux établissements de la fonction publique d'Etat réalisant leur déclaration au niveau national).



Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014).

Champ : échantillon de 544 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de l'ex-région LR

Lecture : dans le département de l'Aude, 55 établissements sont assujettis à l'obligation d'emploi dans la fonction publique territoriale.

Avec 424 organismes assujettis, il apparaît que les collectivités territoriales forment la majeure partie des établissements directement assujettis.

78%

Des établissements directement assujettis sont des collectivités territoriales

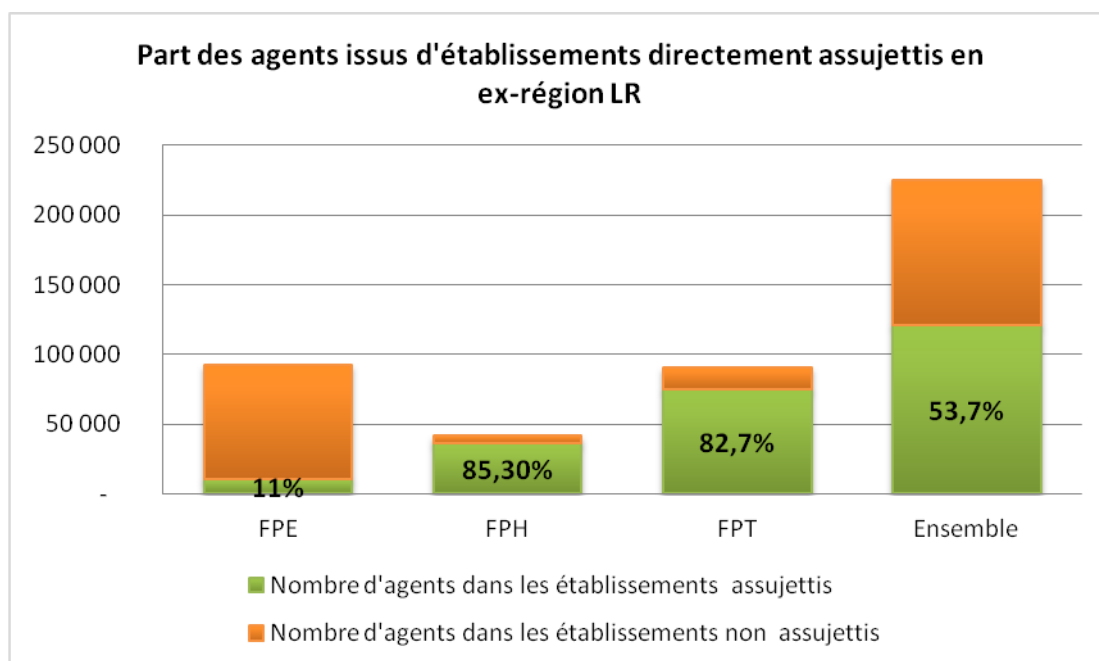
17%

Des établissements assujettis sont des établissements hospitaliers

En deuxième position, 91 établissements de l'hospitalière sont assujettis à l'obligation d'emploi sur le territoire. Enfin, seuls 29 établissements publics relevant de la fonction publique d'Etat sont directement assujettis.

Cette faible représentativité s'explique notamment par le fait que les ministères sont assujettis à l'obligation d'emploi et déclarent leurs agents à l'échelle nationale sans distinction régionale.

Le champ des établissements assujettis au niveau régional exclut non seulement les établissements qui emploient moins de 20 agents mais également les établissements dont les effectifs sont comptabilisés au niveau national. C'est le cas de nombreux établissements dans la fonction publique d'Etat. Ainsi, si les établissements directement assujettis représentent plus des trois quarts des établissements dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, seule une partie des établissements de la fonction publique d'Etat en ex-Languedoc-Roussillon est directement assujettie à l'obligation d'emploi. Dès lors, ces différences d'échelle se traduisent dans les effectifs concernés par l'obligation d'emploi avec d'une part une FPE dont les effectifs représentent 11% et d'autre part la FPT et la FPH dont les effectifs représentent plus de 80%.



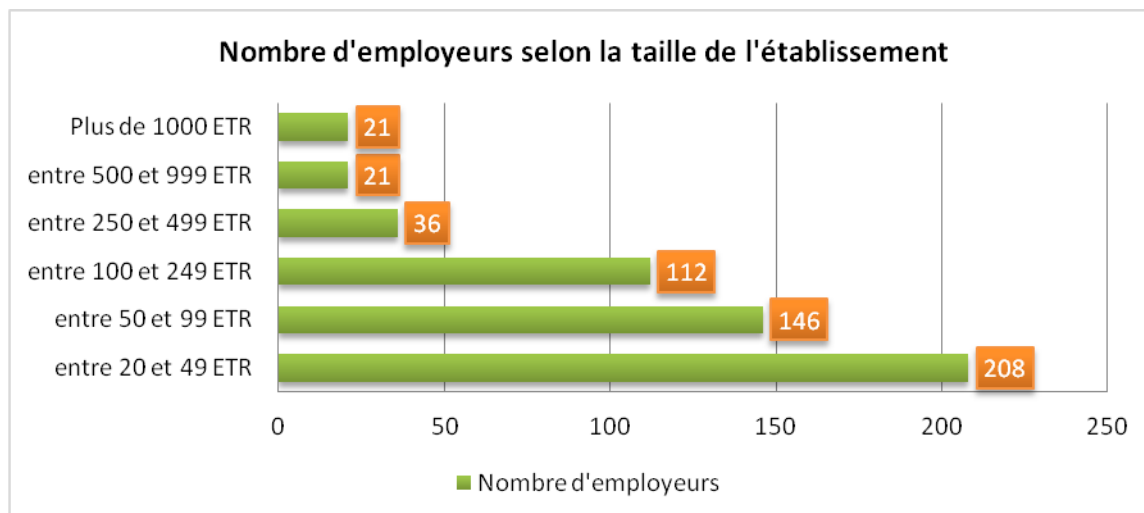
Source : Insee SIASP 2013 - Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1er Janvier 2014).

Champ : établissements publics de l'ex-région Languedoc-Roussillon

Lecture : 53,7% des agents du territoire travaillent dans des établissements qui effectuent eux-mêmes une déclaration au FIPHP

TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS DIRECTEMENT ASSUJETTIS

La grande majorité des établissements directement assujettis (466, soit 86% d'entre eux) comptent moins de 100 agents (effectif total rémunéré). Il est également important de préciser que plus de 38% des établissements assujettis comptent en réalité moins de 50 agents.



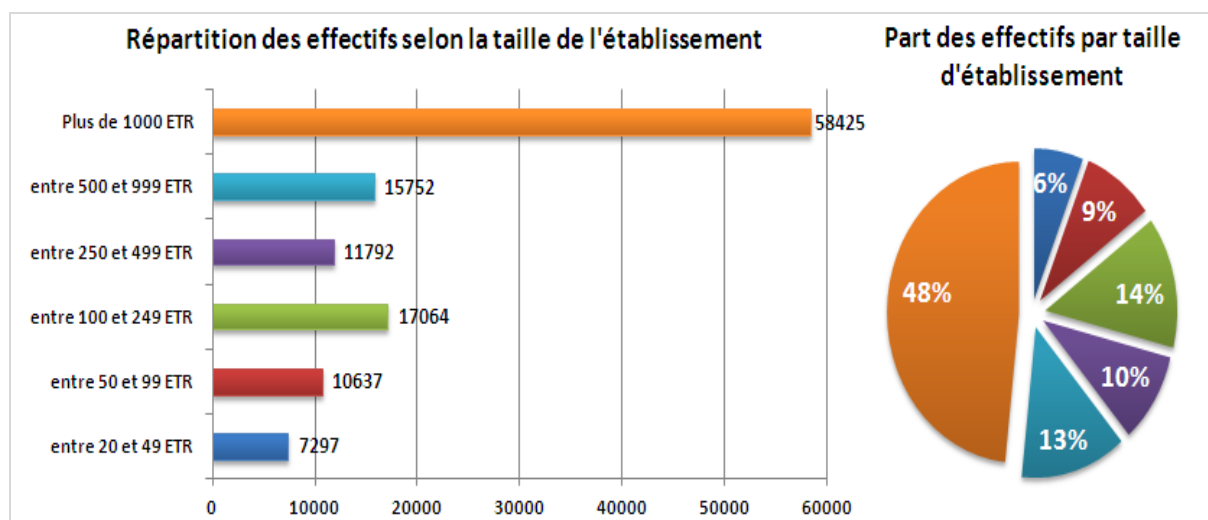
Source: Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1er Janvier 2014).

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région LR.

Lecture : en 2014, les établissements assujettis dont l'effectif total rémunéré est supérieur à 1 000 sont au nombre de 21.

RÉPARTITION DES AGENTS AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

Les 42 employeurs publics de plus de 500 agents emploient 74 177 agents, soit 61 % des effectifs des établissements directement assujettis en ex-région Languedoc-Roussillon. Si, en nombre, les « petits établissements » sont les plus importants, ils n'emploient en réalité qu'une minorité d'agents. Il est néanmoins important de mieux les connaître et de les accompagner dans la structuration de leur politique handicap.



Source: Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014).

Champ : établissements assujettis en ex-région LR

Lecture : 15 752 agents travaillent dans un établissement qui compte entre 500 et 999 agents (en ETR) : cela représente 13% de l'effectif des établissements directement assujettis.

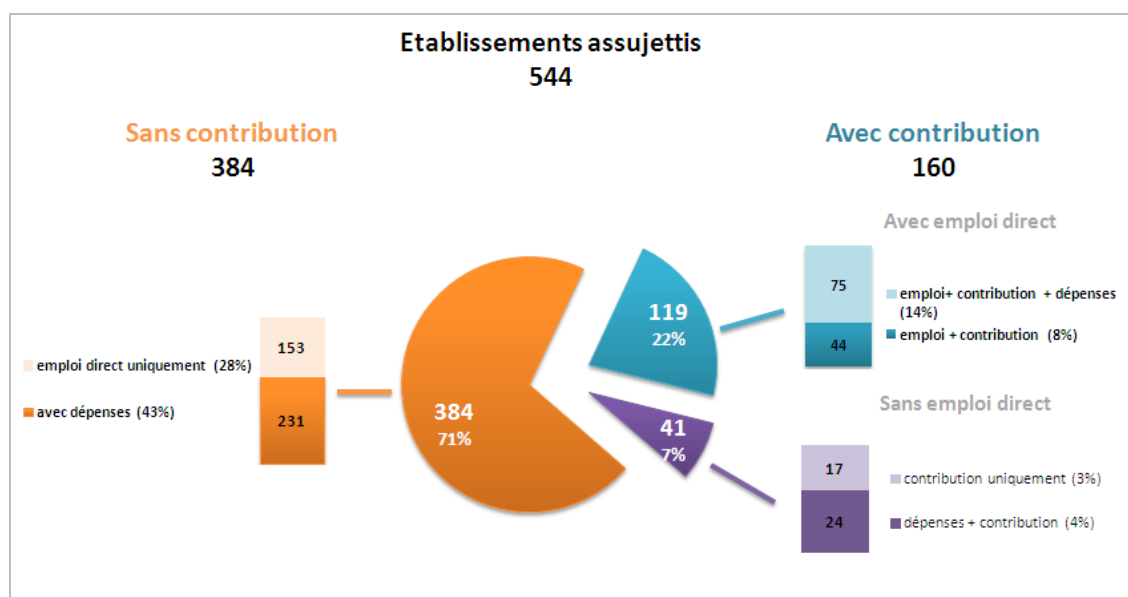
*chiffres hors éducation nationale

Les différentes réponses à l'obligation d'emploi par les établissements directement assujettis

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés selon plusieurs modalités :

- l'emploi direct de personnes handicapées,
- la réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagements de postes de travail),
- le versement d'une contribution au FIPHFP (lorsque le taux de 6% n'est pas atteint selon les deux modalités ci-dessus).

Le graphique ci-dessous résume de quelle manière les employeurs de l'ex-région Languedoc-Roussillon répondent à leur obligation d'emploi.



Source: Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014).

Champ : établissements assujettis en ex-région LR

Lecture : 384 établissements assujettis ne payaient pas de contribution en 2014.

Les données au 1^{er} janvier 2014 permettent de dresser une typologie des établissements assujettis selon les modalités de réponse à l'obligation d'emploi :

- les établissements qui n'ont recours qu'à l'emploi direct (28%),
- les établissements qui ont recours à l'emploi direct accompagné de dépenses déductibles (43%),
- les établissements qui versent une contribution au FIPHFP tout en employant des BOETH (22%),
- les établissements qui versent une contribution au FIPHFP sans employer de BOETH (7%).

B. Le taux d'emploi d'agents en situation de handicap en ex-région Languedoc-Roussillon

Taux d'emploi légal et taux d'emploi direct

6,14%

Taux d'emploi légal
Languedoc-Roussillon 3FP
1^{er} janvier 2014

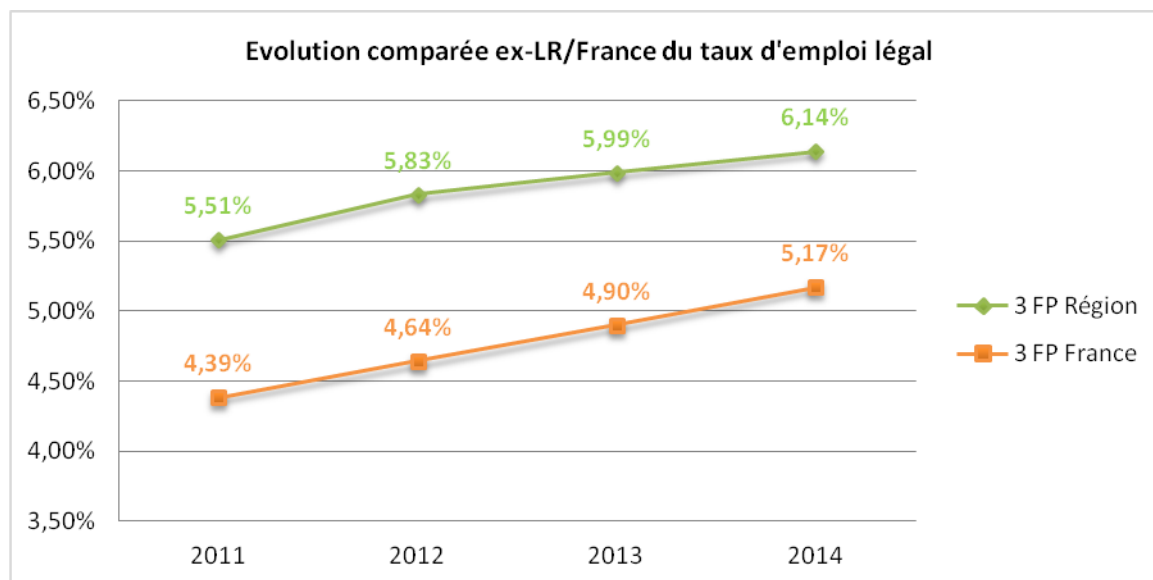
Source : DOETH 2015, FIPHP – traitement Adeo

Le taux d'emploi légal⁶ moyen observé en ex-région Languedoc-Roussillon au 1^{er} janvier 2014 est de **6,14%**, un taux près d'un point supérieur à la moyenne nationale (établie à 5,17%) et en hausse par rapport à l'année précédente. À noter un réajustement du périmètre des établissements assujettis, notamment dans la fonction publique d'Etat où les universités sont désormais incluses dans le calcul.

Ce taux d'emploi est essentiellement dû à l'emploi direct de bénéficiaires, puisque le taux d'emploi direct⁷ moyen des employeurs publics directement assujettis s'élève à 5,80% en 2014 (4,88% pour la France).

Si le taux des 6% affiché par la loi de 2005 est atteint du point de vue régional, les employeurs publics des départements situés en deçà de l'objectif doivent néanmoins employer **des agents** supplémentaires en situation de handicap pour être en conformité avec l'objectif légal.

Les données de 2015 permettent également de constater une progression régulière du taux d'emploi depuis 2010. Avec une hausse cumulée de 11,4% depuis cette date, le rythme de croissance observé dans la région est comparable à la moyenne nationale (12%).



Source : Rapports annuels FIPHP France et LR, 2013/2014 ; Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014).

Champ : établissements publics assujettis en ex-région Languedoc-Roussillon

Lecture : En 2013, le taux d'emploi légal moyen en ex-région Languedoc-Roussillon était de 5,99%

⁶ Le **taux d'emploi légal** est défini par le rapport entre, d'une part, la somme des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et des équivalents bénéficiaires, calculés à partir de certaines dépenses prévues par le code du travail, et d'autre part, l'effectif physique total rémunéré. C'est ce taux qui est pris en compte dans l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : il doit être de 6% au moins pour que l'employeur satisfasse cette obligation.

⁷ Le **taux d'emploi direct** est le rapport entre la somme des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'établissement et son effectif total rémunéré, et le **taux d'emploi indirect** est le rapport entre la somme des équivalents bénéficiaires d'un établissement et son effectif total rémunéré.

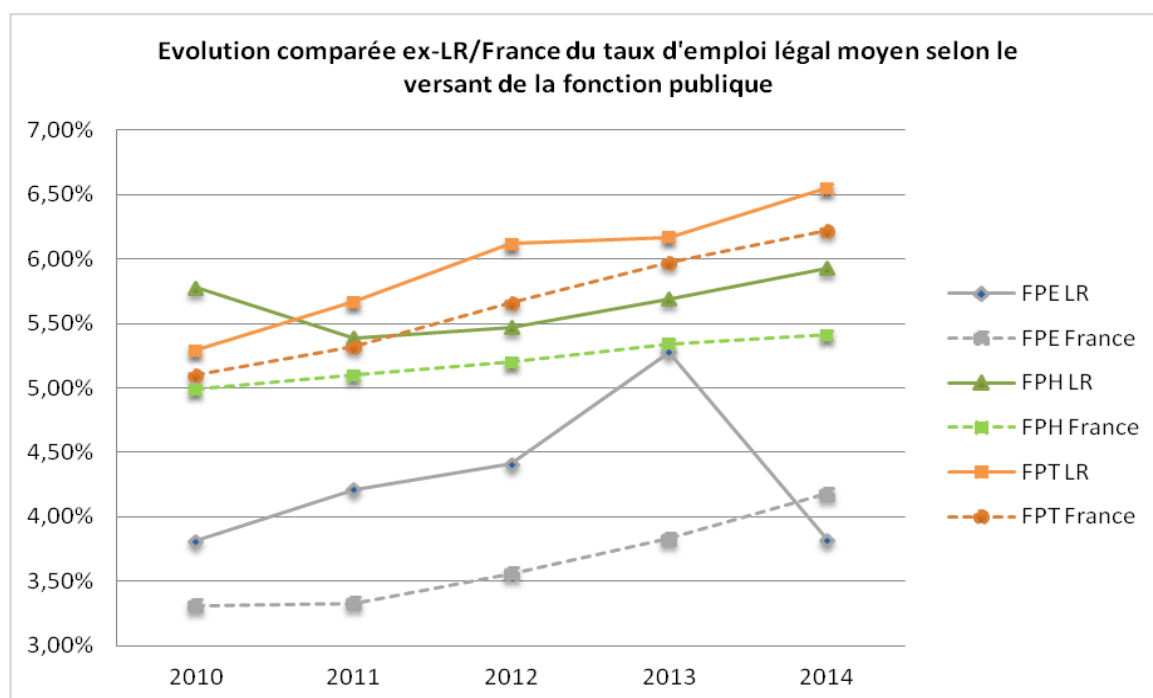
Taux d'emploi légal moyen par versant de la fonction publique

TAUX D'EMPLOI LÉgal MOYEN DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'aperçu général du taux d'emploi ne rend pas compte des disparités entre les versants de la fonction publique. Ce taux d'emploi relativement élevé est porté, en premier lieu, par celui de la fonction publique territoriale, qui s'élève à 6,55% (+0,38 points par rapport à 2013) soit plus que l'exigence légale. La fonction publique hospitalière voit également son taux d'emploi progresser pour atteindre 5,93% en 2014 (+0,24 points par rapport à 2013). Enfin, la fonction publique d'Etat accuse une baisse de son taux d'emploi légal qui s'élève à 3,82% en 2014 (-1,46 point par rapport à 2013) marquant ainsi une rupture avec la tendance haussière observée depuis 2010. Cette baisse est possiblement liée à l'inclusion des universités dans le périmètre de calcul du taux régional évoquée plus haut.

Pour mieux contextualiser les évolutions en cours, il est intéressant de mettre en perspective les tendances des différents versants de la fonction publique sur le territoire du Languedoc-Roussillon avec les données nationales. Il convient cependant d'être vigilant sur deux points :

- La variation d'assiette entre le calcul du taux d'emploi au niveau national et territorial pour la fonction publique d'Etat : en effet, le taux national prend en compte tous les établissements déconcentrés qui effectuent leur déclaration au niveau national ;
- L'absence, dans ces chiffres, de la plupart des établissements de la fonction publique d'Etat ;
- L'analyse des évolutions du taux d'emploi, qui pourrait omettre de prendre en compte les causes réelles d'une augmentation du taux d'emploi direct. Par exemple, celui-ci pourrait être imputable à une recrudescence des accidents du travail / maladies professionnelles qui ne serait pas à proprement parler une cause vertueuse, ou simplement à une meilleure sensibilisation interne visant à « dénicher » les personnes disposant d'une RQTH ou à les accompagner dans cette démarche. Ainsi, au niveau national et en 2012, le nombre d'agents ayant déclaré au moins un accident du travail dans l'année écoulée varie fortement entre les fonctions publiques : 6,6% dans la FPE ; 8,5% dans la FPT et 12,9% dans la FPH.



Source : Rapports annuels FIPHP France et LR, 2013/2014 ; Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014).

Champ : établissement assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en France et en ex-région Languedoc-Roussillon.

Lecture : en 2014, le taux d'emploi légal moyen dans la fonction publique d'Etat en ex-région Languedoc-Roussillon, est de 3,82%.

Taux d'emploi moyen par département

Les résultats en matière de taux d'emploi se distinguent également d'un département à l'autre. Observons par exemple l'écart entre des départements comme le Gard et l'Hérault, pourtant voisins, qui mériterait une exploration plus approfondie, notamment de certains paramètres (structuration des établissements, taux de couverture des médecins de prévention, dynamiques collaboratives mises en œuvre, taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles...).

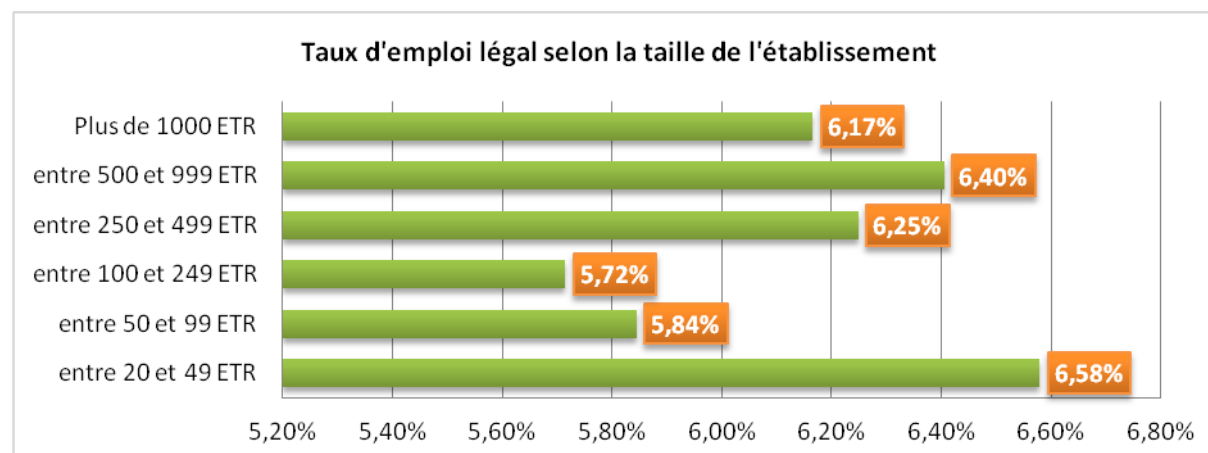
	AUDE	GARD	HERAULT	LOZERE	PYRENEES ORIENTALES	Languedoc- Roussillon
Nombre d'ETR	14935	26998	56502	3448	19084	120967
Nombre de BOE	862	1658	3183	205	1104	7012
Nombre d'Equivalents bénéficiaires	71	89	168	19	66	413
Taux d'emploi légal	6,24%	6,47%	5,93%	6,51%	6,13%	6,14%
Nombre d'unités manquantes	81	110	316	16	93	617

Source: Recueil statistique DOETH 2015

Champ: établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Languedoc-Roussillon.

Taux d'emploi moyen par taille d'organisme

Les données régionales du FIPHP permettent de dresser un aperçu des taux d'emploi en fonction de la taille des organismes assujettis et font apparaître des variations sensibles. La corrélation entre la taille de l'établissement et le taux d'emploi légal moyen existe, dans la mesure où les trois catégories d'employeurs les plus grands dépassent les 6%, alors que les établissements entre 50 et 249 ETR se situent en-dessous. Cependant, il est à remarquer que le taux d'emploi le plus important provient des établissements employant entre 20 et 49 ETR, ce qui contraste avec le constat fréquent du faible taux d'emploi des organismes de petite taille.



Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014).

Champ: établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Languedoc-Roussillon.

Lecture: en 2014, le taux d'emploi légal moyen dans les établissements assujettis dont l'ETR est supérieur à 1 000 est de 6,17%

C. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la Fonction Publique en ex-région Languedoc-Roussillon

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH)⁸:

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique en Languedoc-Roussillon

7 012

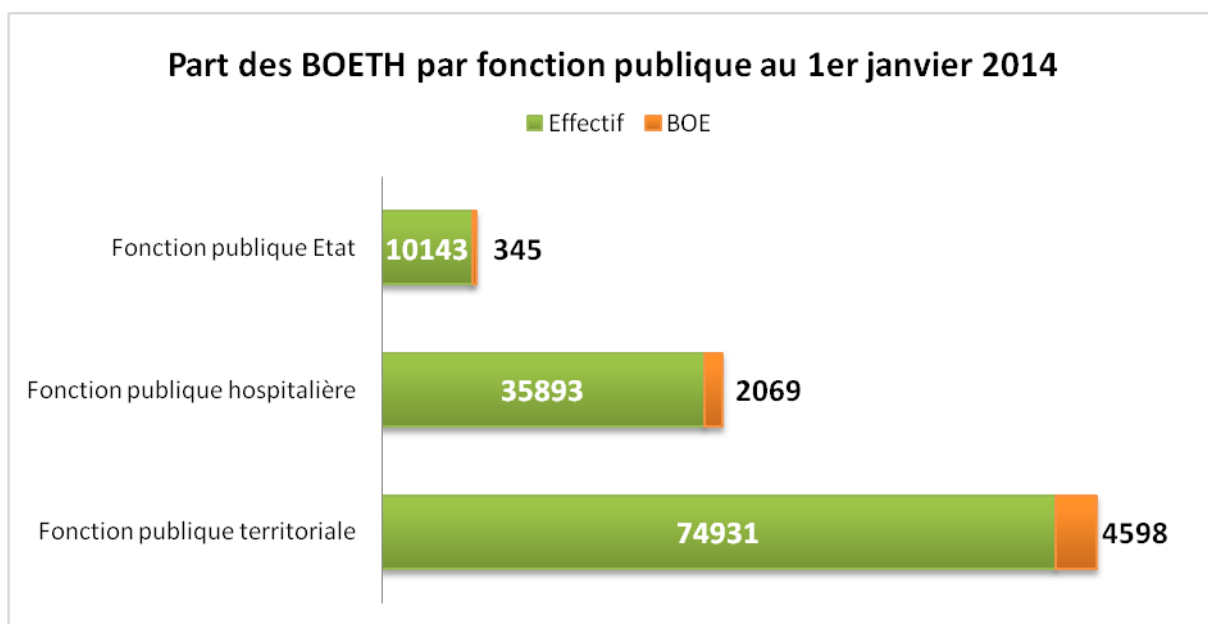
BOETH

*Languedoc-Roussillon 3FP –
établissements directement
assujettis
1^{er} janvier 2014*

Source : DOETH 2015, traitement Adeo

D'après la Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2015 (DOETH), la **fonction publique territoriale** emploie **4 598** bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH). **2 069 agents hospitaliers** ont une reconnaissance de travailleur handicapé. Enfin, au sein des établissements de la **fonction publique d'Etat** directement assujettis (sans prise en compte des établissements déconcentrés qui effectuent leur déclaration à l'échelon national), on compte **345** bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

⁸ Articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail



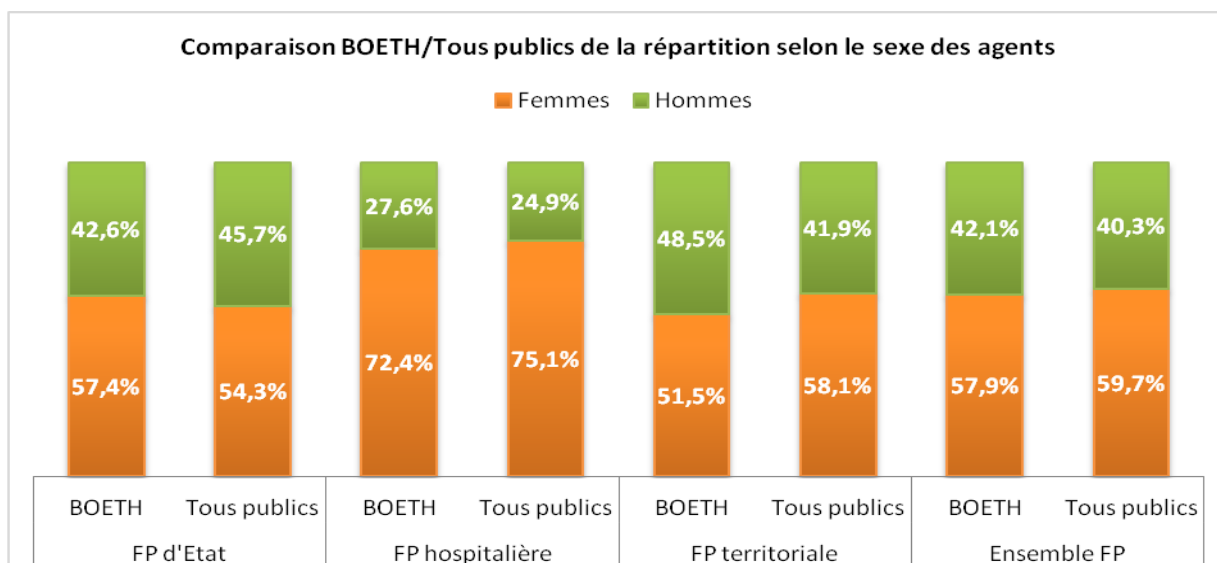
Source : DOETH 2015, données au 1er janvier 2014, FIPHP – FPE : uniquement les établissements directement assujettis

Caractéristiques des BOETH de la fonction publique

GENRE DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont également plus souvent des femmes (à 57,9%), à l'instar de la part des femmes dans la catégorie « tous publics » (59,7%). La mise en regard de la répartition selon le sexe des BOETH avec la population des tous publics révèle des disparités lorsque l'on porte la focale sur les différents versants de la fonction publique. On observe ainsi :

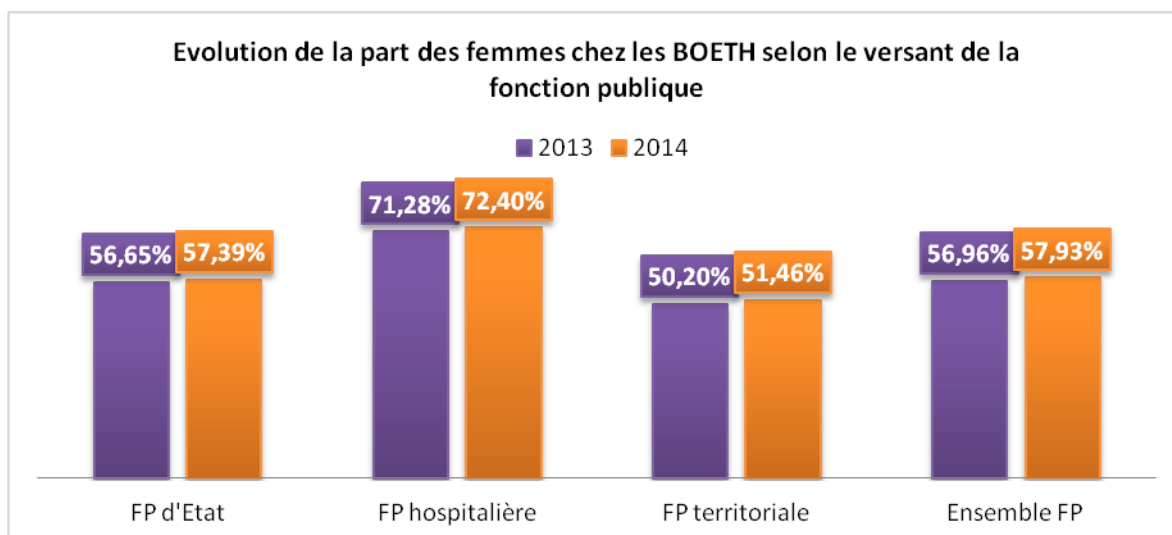
- une surreprésentation des femmes chez les BOETH de la fonction publique d'Etat (+3,1pts),
- une sous représentation des femmes chez les BOETH de la fonction publique territoriale (-6,6 pts) et la fonction publique hospitalière (-2,7 pts).



Source : Recueil statistique DOETH (données au 1^{er} Janvier 2014), Insee SIASP au 31 décembre 2013

Champ : BOE de la région (DOETH 2015) – effectifs de la fonction publique de l'ex-région Languedoc-Roussillon

Lecture : dans la fonction publique hospitalière, les femmes représentent 72,4% des BOE



Source: Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014), rapport FIPHFP Languedoc-Roussillon 2014

Champ : BOETH de l'ex Languedoc-Roussillon en 2013 et 2014

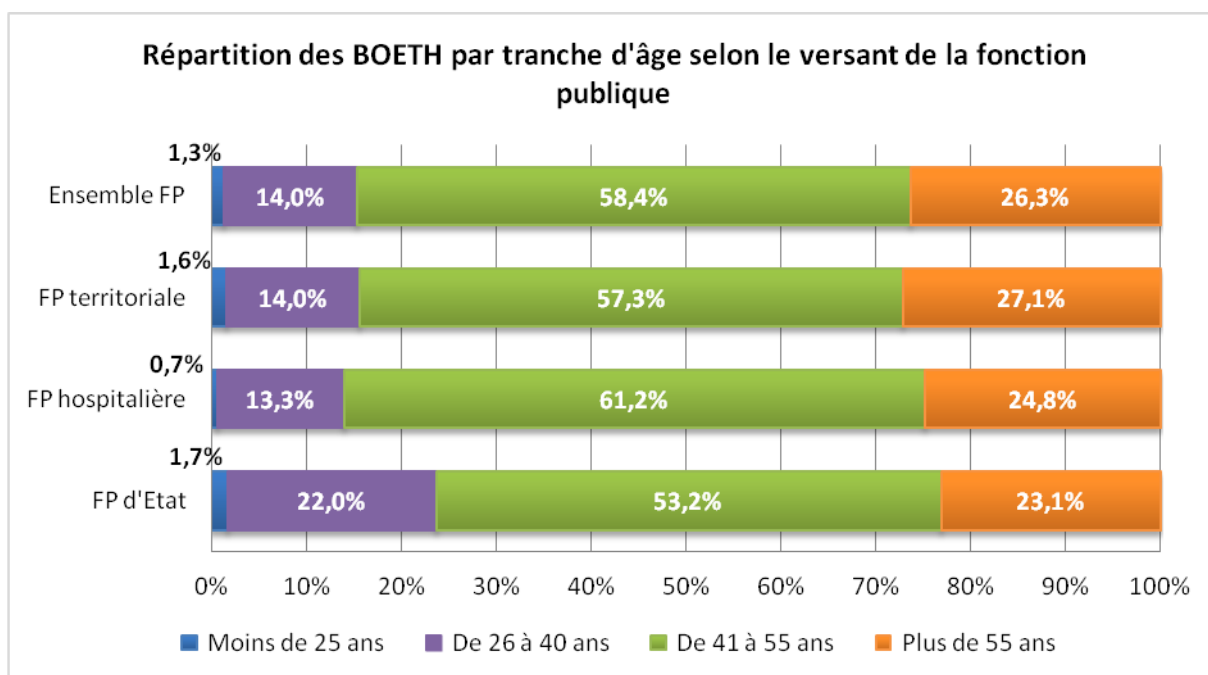
Lecture : En 2014, la part des femmes chez les BOETH de la fonction publique territoriale est de 51,46%

Les statistiques issues de la DOETH révèlent une surreprésentation des femmes dans la population des BOETH et son accroissement en 2014 par rapport à 2013 (+ 0.5 pts). Cette tendance générale est confirmée pour chaque versant de la fonction publique.

ÂGE DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE

Nous pouvons remarquer que les BOETH sont davantage concentrés sur les tranches d'âges supérieures. Près de 85% des agents a ainsi plus de 41 ans, et plus du quart a plus de 56 ans.

La probabilité de survenance de limitations fonctionnelles étant fortement corrélée à l'âge, ce résultat n'est pas surprenant. Il appelle à une vigilance importante des employeurs publics, non seulement dans la prise en compte des problématiques de maintien dans l'emploi survenant en fin de carrière, mais aussi dans la gestion de la politique d'accueil de nouveaux agents en situation de handicap pour compenser la baisse du taux d'emploi liée aux départs à la retraite.



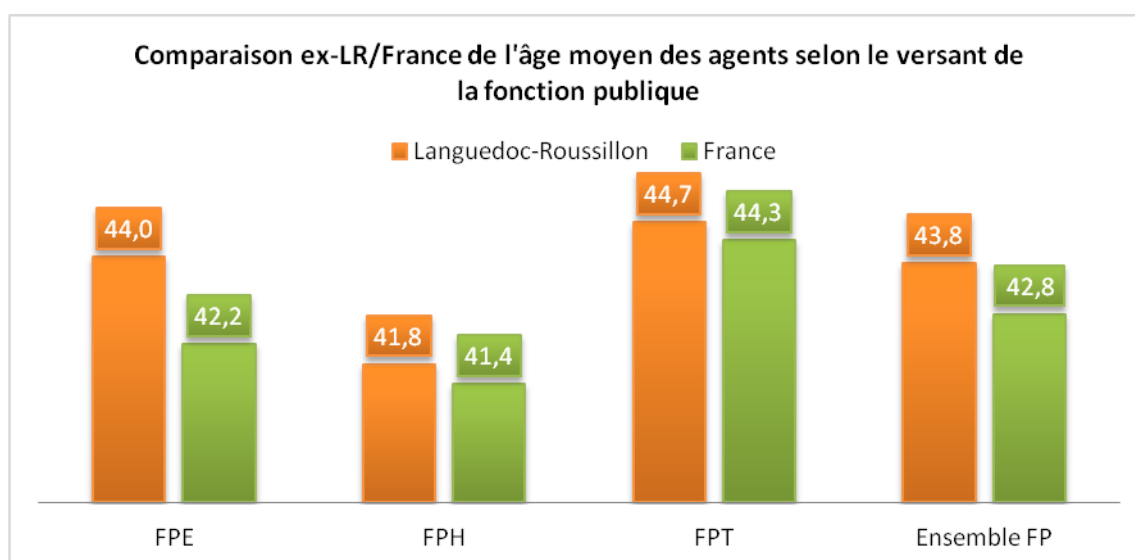
Source: Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014), Traitement Adeo

Champ: BOETH de l'ex-région Languedoc-Roussillon.

Lecture: dans la fonction publique d'Etat, 53,2% des BOETH sont âgés de 41 à 55 ans.

La structuration par tranches d'âge des agents BOETH affiche les mêmes tendances dans les trois versants de la fonction publique.

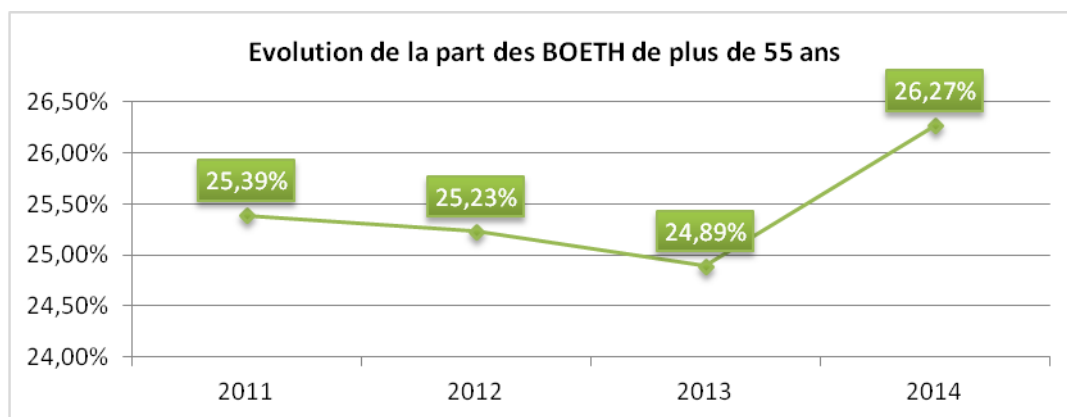
La comparaison avec l'âge moyen des BOETH fait apparaître que l'âge moyen des BOETH est plus important en ex-région Languedoc-Roussillon que dans le reste de la France :



Source : Données Siasp 2013, Traitement Adeo

NB : ces données utilisent l'âge moyen des agents selon les effectifs départementaux. Nous obtenons ainsi une moyenne pondérée qui ne prend pas en compte les tranches d'âges et est donc sensible aux valeurs aberrantes.

Outre la moyenne, l'évolution de la part des seniors peut constituer un indicateur important. Ainsi, comme l'illustre la courbe ci-dessous, la récente hausse des BOETH qui s'approchent de la retraite est à noter particulièrement :



Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014), Traitement Adeo

Champ : BOETH de l'ex-région Languedoc Roussillon

Lecture : en 2014, la part des BOETH de plus de 55 ans est de 26,27%

TYPE DE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE

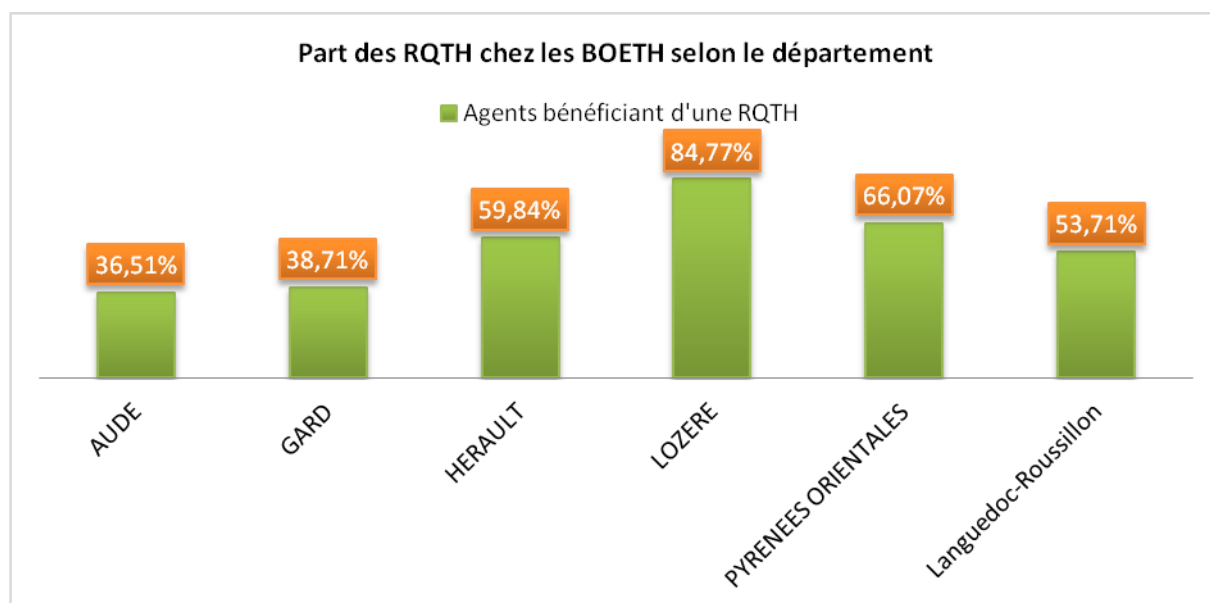
Le rapport régional du FIPFHP fournit également des informations relatives aux types de reconnaissances administratives rencontrées en ex-région Languedoc-Roussillon. On constate ainsi une croissance du taux de RQTH parmi les BOETH, et une diminution du nombre d'agents reclassés ou assimilés. À cet égard, le renforcement des campagnes de déclaration de l'obligation d'emploi et de l'information des agents sur les bénéfices liés à la reconnaissance administrative du handicap a certainement contribué à cette hausse.

Evolution du taux des RQTH et des agents reclassés dans l'ex-région LR

Effectifs au	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014
Agents bénéficiant d'une RQTH	43,30%	45,04%	48,66%	53,71%
Agents reclassés ou assimilés	23,54%	20,91%	19,02%	16,82%
Agents bénéficiant d'une ATI	15,22%	15,32%	14,75%	13,38%
Autres	17,94%	18,73%	17,57%	16,08%

Source : FIPFHP, Rapport annuel local Languedoc-Roussillon 2014 + Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014), Traitement Adeo

Cependant, la moyenne affichée ci-dessus ne rend pas compte de disparités départementales très importantes : ainsi, on constate notamment que le taux de RQTH atteint les 84,77% en Lozère et 66,07% dans les Pyrénées-Orientales, alors qu'il est de 36,51% dans l'Aude et de 38,71% dans le Gard.



Source : Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

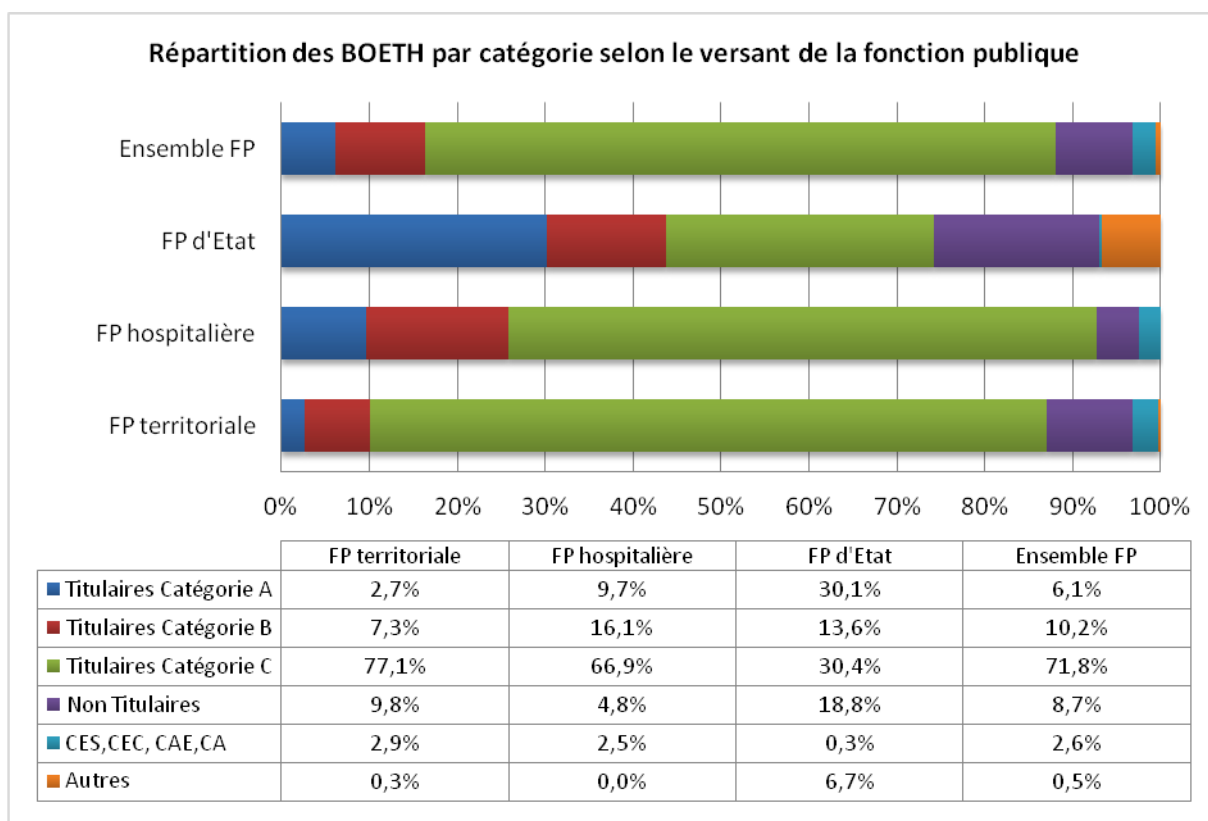
Champ : BOETH de l'ex-région Languedoc-Roussillon,

Lecture : dans le département du Gard, 38,71% des BOETH sont répertoriés à travers la déclaration de RQTH

CATÉGORIES DES AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

Au 1^{er} janvier 2014, parmi les agents BOETH, 88% sont des agents titulaires. Cette proportion est moins importante dans la Fonction publique d'Etat où les titulaires représentent seulement 73% des agents BOETH. 7,6% des agents ne sont pas titulaires.

Seuls 2,6% des agents BOETH sont en contrat aidé (CA), contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE), ou contrat d'apprentissage. Malgré les incitations (communication, aides, conditions au conventionnement) du FIPHP déjà existantes, le recours à ces contrats apparaît relativement peu développé.



Source : Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

Champ : BOETH de l'ex-région Languedoc-Roussillon,

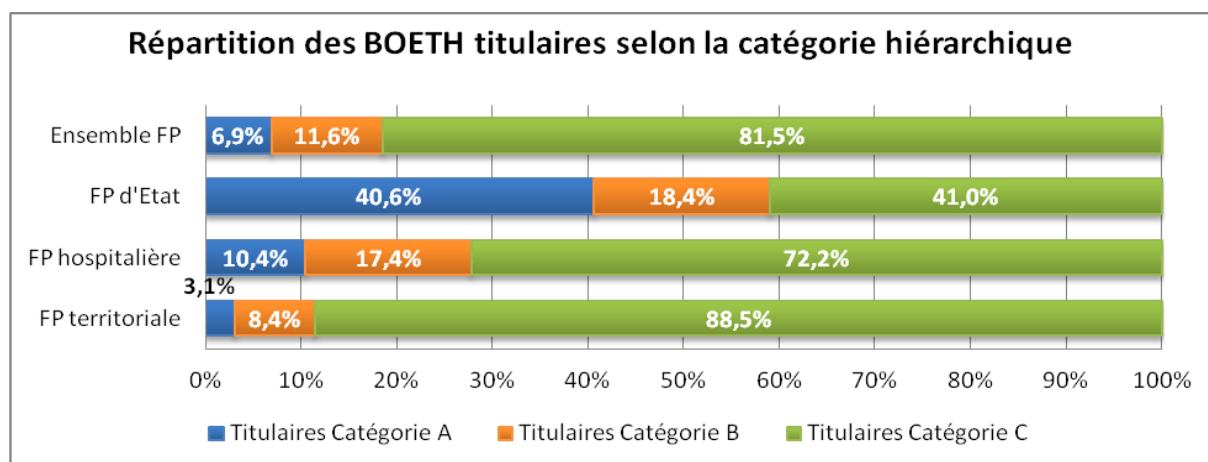
Lecture : dans la fonction publique d'Etat, 18,8% des BOETH ne sont pas titulaires.

CATÉGORIES DES AGENTS TITULAIRES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN EX-LR

Une fois isolés les contrats de droit privé, pour lesquels les données issues de la DOETH ne donnent pas de renseignement sur la catégorie, il est possible d'obtenir une vision comparative entre la répartition par catégorie des agents titulaires BOETH et des agents tous publics.

Parmi les agents titulaires, plus de 8 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sur 10 (81,5%) relèvent de la catégorie C. Suivent les agents BOETH de catégorie B (11,6%), puis les cadres de catégorie A (6,9%).

Ce résultat peut en partie s'expliquer par un niveau moyen de qualification inférieur chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. partie I) aussi bien que par la surreprésentation de métiers « à risque » parmi les emplois de catégorie C (métiers physiques, impliquant le port de charge, horaires décalés...) qui accroissent la probabilité de la survenance de limitations fonctionnelles. Ces facteurs explicatifs ne sont toutefois pas exhaustifs.



Source : Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

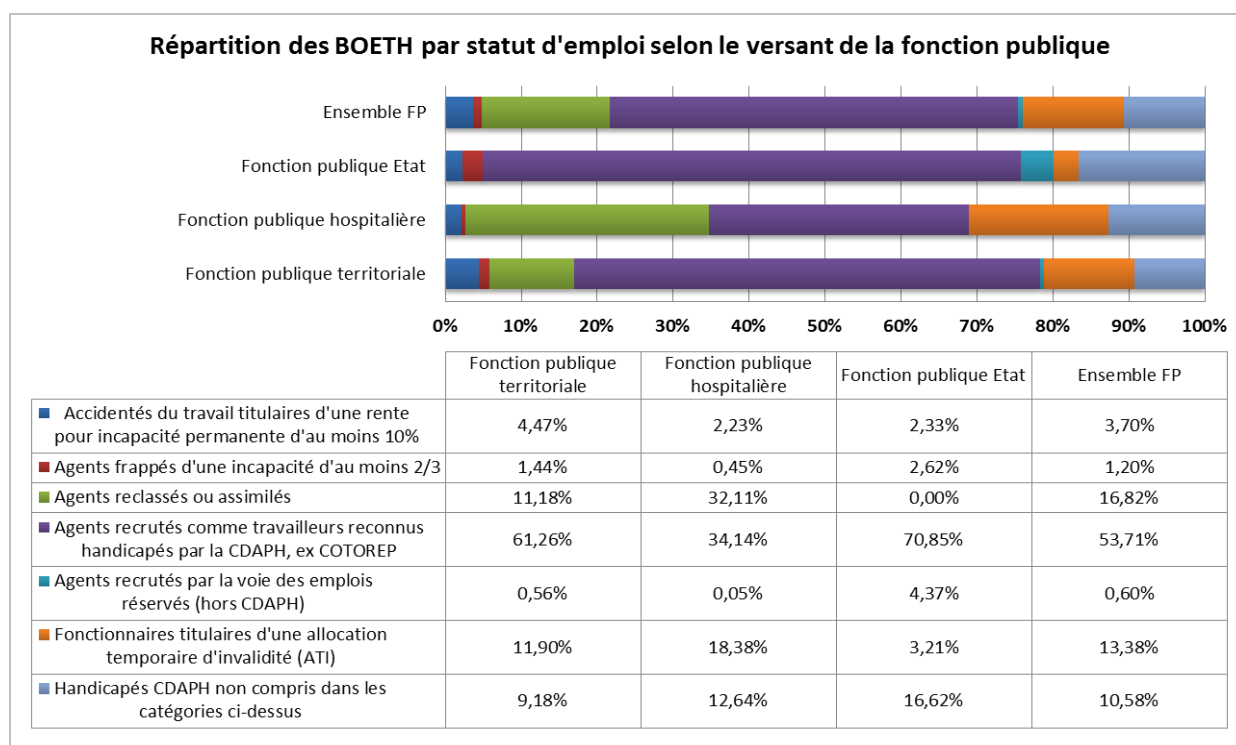
Champ : BOETH de l'ex-région Languedoc-Roussillon

Lecture : dans la fonction publique hospitalière, 17,4% des BOETH sont des agents de catégorie B

STATUT D'EMPLOI DES BOETH SELON LE VERSANT DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'un des enjeux de compréhension de la réalité qualitative du taux d'emploi tient à la juste appréhension des différentes catégories qui composent la somme des bénéficiaires. Le type de reconnaissance du handicap peut constituer une indication pour montrer dans quelle mesure le maintien en emploi, avec des bénéficiaires « subis » (c'est-à-dire qui ne résultent pas d'une action volontariste de recrutement de TH), occupe une place importante.

Le graphique ci-dessous donne des indications sur la part de chaque catégorie par fonction publique : il apparaît par exemple que la part des agents reclassés et assimilés est importante dans l'hospitalière (32,11%). Toutefois, une analyse plus approfondie serait nécessaire pour tirer davantage d'enseignements de ces informations.



Source : Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

Champ : BOETH de l'ex-région Languedoc-Roussillon

Lecture : dans la fonction publique hospitalière, 32,11% des BOETH sont des agents ayant été reclassés ou assimilés.

III. Etat des pratiques des employeurs publics en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Pour faire face aux enjeux d'emploi des personnes handicapées, comment s'organisent les employeurs publics du territoire ? Ce chapitre présente l'état des lieux de l'organisation interne, des pratiques de recrutement / de maintien en emploi et des modalités de recours à la sous-traitance dans l'ex-région Languedoc-Roussillon.

A. L'organisation interne des établissements

Les acteurs internes intervenant dans l'emploi des personnes handicapées

L'organisation interne dépend évidemment de la taille des établissements : les plus importants d'entre eux se dotent généralement d'une **mission handicap** à part entière, tandis que les plus petits confient fréquemment cette mission au DRH lui-même. Dans tous les cas, l'enjeu est à la fois de monter en compétence sur cette question, sans pour autant « décharger » le reste des équipes encadrantes de cette politique. En effet, les retours qualitatifs obtenus auprès des employeurs publics tendent à montrer que l'implication et la sensibilisation des équipes sont des facteurs clés de réussite des politiques d'emploi des personnes en situation de handicap.

La mission handicap mobilise souvent un chargé de prévention, un agent chargé de la gestion du personnel, une assistante sociale et un ergonome dans les plus grosses structures. L'approche pluridisciplinaire est ainsi privilégiée pour traiter des situations dites problématiques.

La nomination d'un correspondant handicap devient alors opportune pour coordonner les actions.

La fonction de correspondant handicap

Née dans la continuité de la loi de 2005, la fonction de correspondant handicap permet de coordonner la politique handicap menée au sein des établissements. Pilote de l'action des établissements publics en faveur des travailleurs handicapés, le correspondant handicap est le principal interlocuteur des agents et des acteurs internes (RH, management, médecine de prévention...) et externes (Cap emploi, Sameth...). De la collecte des informations en vue de la déclaration au FIPHP, à la sensibilisation des équipes à la notion de handicap en passant par l'accompagnement des agents dans certaines de leurs démarches, le large spectre de ses missions mobilise des connaissances managériales, réglementaires, financières et psychologiques.

Deux études menées en parallèle se sont penchées sur cette fonction et nous permettent de mettre en exergue les enjeux liés à sa structuration. Dans le cadre de son action d'animation du réseau des correspondants handicap, le Handi-Pacte Languedoc-Roussillon a enquêté sur les conditions d'exercice des correspondants handicap. L'approche méthodologique privilégiée a été la réalisation, la diffusion et le

traitement d'un questionnaire auprès des membres du réseau. Par ailleurs, l'Ecole de hautes études en santé publique (EHESP) réalise actuellement une étude⁹ sur les référents handicap dans la fonction publique hospitalière en s'appuyant sur des entretiens et des observations dans les établissements.

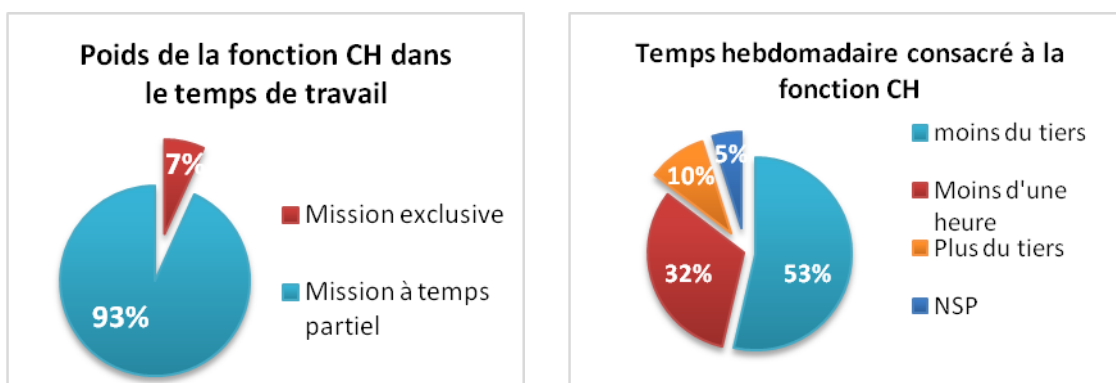
Si le rôle du correspondant handicap est en principe formalisé dans une lettre de mission, en pratique, l'on observe de réelles disparités dans l'appréhension par les correspondants handicap des contours de la fonction. L'enquête Correspondant Handicap Languedoc-Roussillon révèle en effet que seule une moitié des répondants appréhendent leur rôle de façon claire :



Source : Enquête CH Languedoc-Roussillon

Champ : panel de correspondants handicap

D'après les premiers retours de l'enquête EHESP, les voies d'entrée dans la fonction sont assez diverses : assistance sociale, psychologie, ressources humaines, infirmerie... Cela fait écho à l'enquête CH Languedoc-Roussillon qui rapporte qu'une majorité des répondants déclarent exercer la fonction de correspondant handicap parmi d'autres missions. Par ailleurs, le temps relativement réduit consacré à la fonction de correspondant handicap soulève des interrogations sur leur capacité à exercer ces fonctions en plus de leur métier d'origine.



Source : Enquête CH Languedoc-Roussillon

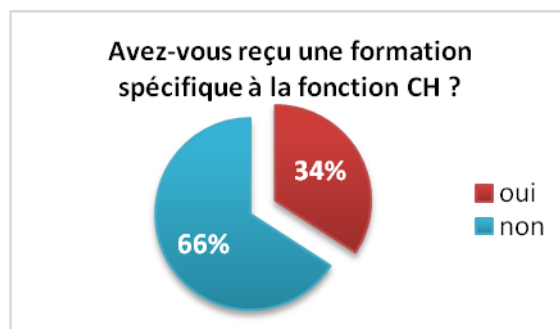
Champ : panel de correspondants handicap LR

Ainsi, le rôle de correspondant handicap se réfère davantage à une mission qu'à un métier. En effet, même si la mission se structure progressivement, elle ne répond pas encore aux critères constitutifs d'un métier, à savoir la revendication de l'identité de métier (les CH revendiquent souvent leur profession d'origine qui ne souffre pas d'un manque de reconnaissance), le regroupement en réseau et la structuration d'un marché du travail.

D'autre part, du fait de la diversité des trajectoires professionnelles des correspondants handicap, les conditions d'exercice, le rapport à la fonction et la nature des interactions varient selon leur environnement de travail. Certains expriment des appréhensions quant à l'exercice de fonctions sur lesquelles ils ne disposent ni

⁹ Les référents handicap: fonction, savoirs, posture. Albena Tcholakova, EHESP, (étude en cours).

de formation ni d'expérience. À cet égard, les résultats de l'enquête CH Languedoc-Roussillon révèlent qu'une minorité de correspondants handicap a reçu une formation à cette fonction :



Source : Enquête CH Languedoc-Roussillon
Champ : panel de correspondants handicap LR

Par son réseau d'échanges de pratiques (« le club des correspondant handicap »), le Handi-Pacte Languedoc-Roussillon apporte une réponse en termes d'accompagnement, afin d'outiller les acteurs et de remédier à un certain isolement exprimé par la majorité des répondants :



Source : Enquête CH Languedoc-Roussillon
Champ : panel de correspondants handicap LR

Pratiques de recours aux aides et dispositifs existants

LES DIFFÉRENTES AIDES DU FIPHFP

L'appui financier du FIPHFP aux employeurs prend trois formes :

- les **aides dites « plateforme »** : de cinq types (aides techniques et humaines, dépenses d'études, actions de sensibilisation des acteurs, actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés, aides et actions nouvelles), listées dans le catalogue des aides du FIPHFP, elles sont financées au cas par cas, sur devis ou sur facture, après saisie de demande de l'employeur public sur la e-plateforme du FIPHFP. L'ensemble des employeurs publics, y compris ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein, peuvent bénéficier des financements du Fonds, à condition d'être à jour de leur contribution annuelle au FIPHFP.
- le **conventionnement** : il s'agit d'un contrat par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre une série d'actions déterminées en fonction du contexte de la collectivité et de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs, afin de recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget

accordé, selon les conditions du catalogue des aides mais sans avoir besoin de saisir les demandes sur la plateforme.

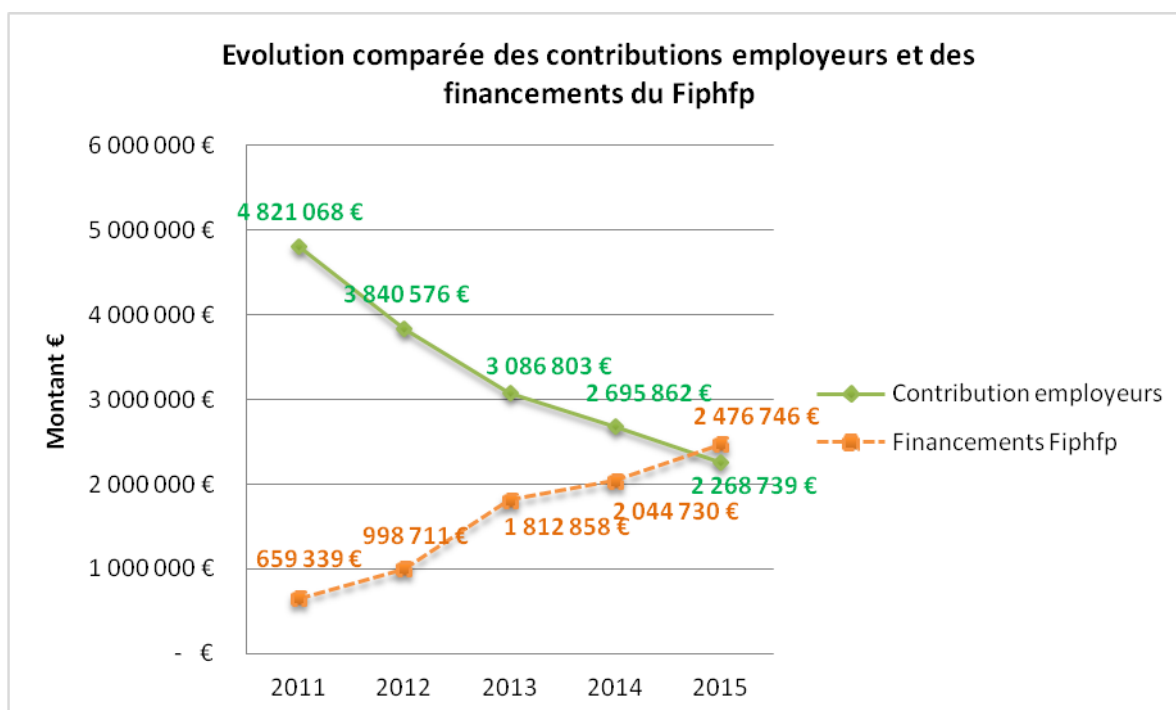
- le **programme d'accessibilité** : le FIPHFP accompagne les établissements publics à travers un programme de financement de « l'accessibilité de l'environnement professionnel ». Ce dernier intègre toutes les opérations de travaux d'accessibilité ou d'adaptation des locaux à tous les types de handicap (études incluses), à l'intérieur comme à l'extérieur des bâtiments professionnels et des écoles de la Fonction publique. Un employeur peut solliciter le FIPHFP pour plusieurs opérations dans la limite d'un enveloppe déterminée en fonction de son effectif (ETR). Le nouveau catalogue des interventions applicable en 2017 modifiera cette spécificité.

RECOURS AUX AIDES DU FIPHFP EN EX-RÉGION LANGUEDOC-ROUSSILLON

En 2015, les établissements publics de l'ex-région ont davantage bénéficié des financements du FIPHFP qu'ils n'y ont contribué à travers leur obligation d'emploi. On observe ainsi pour l'année 2015 :

- un montant des **contributions** des établissements directement assujettis qui s'élève à **2 268 739 €**
- un montant des **financements** du FIPHFP qui s'élève à **2 476 746 €**

Le graphique ci-dessous permet de retracer l'évolution des contributions et des financements concernant les employeurs publics :



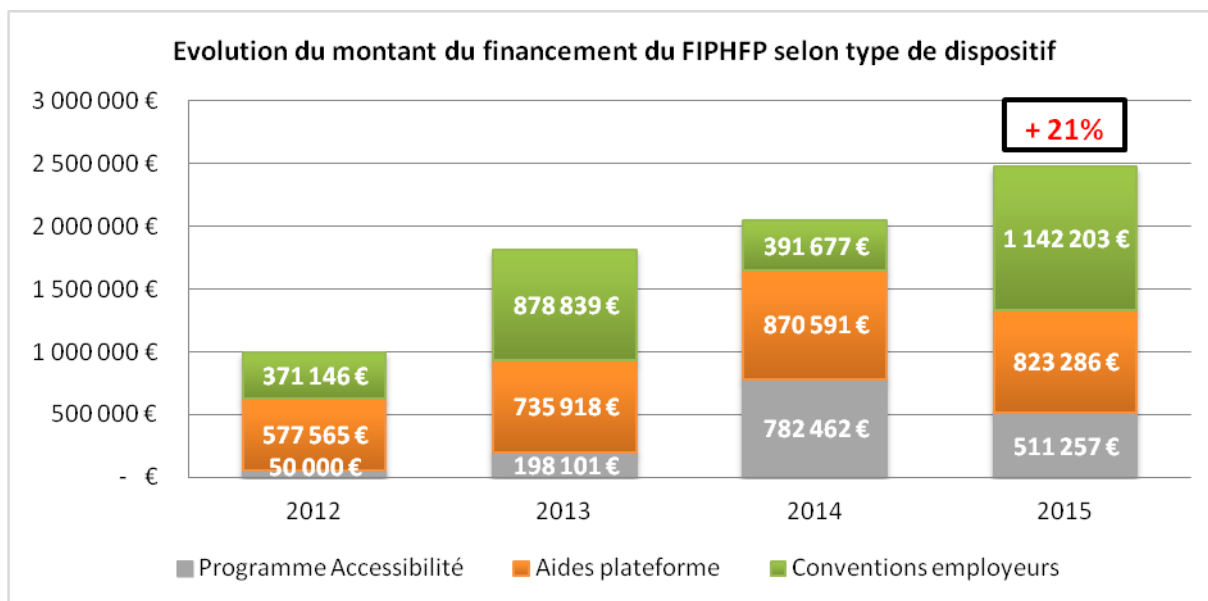
Source: Rapports annuels FIPHFP Languedoc-Roussillon 2013 et 2014 - Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

Champ : échantillon des établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de Languedoc-Roussillon.

Lecture : en 2014 le montant des contributions des employeurs assujettis de la région est de 2 268 739 €.

L'étude de ces données nous permet de faire une analyse du comportements des employeurs publics de la région à deux niveaux. D'une part, la baisse continue du montant des contributions au FIPHFP depuis 2011 rappelle que les employeurs publics de la région s'approchent de plus en plus du respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et l'atteinte de l'objectif de 6%.

D'autre part, la hausse des financements du FIPHFP depuis 2012 fait apparaître une mobilisation croissante des financements par les employeurs publics. En réalité, cette augmentation s'explique principalement par les financements liés aux conventions mobilisés en 2015, très fluctuants au gré des contractualisations pluriannuelles :



Source: Rapports annuel FIPHFP Languedoc-Roussillon 2014 - Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

Champ : échantillon des établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de Languedoc-Roussillon.

Lecture : en 2014, le montant des aides plateforme aux employeurs est de 823 286€.

Il apparaît ainsi que les crédits liés aux aides plateforme et au programme accessibilité sont en augmentation entre 2013 et 2014, mais diminuent ensuite entre 2014 et 2015. Les fortes fluctuations dans la mobilisation des dispositifs, imputables à des rythmes pluriannuels qui ne reflètent pas nécessairement l'action des établissements, invitent à se concentrer avant tout sur la tendance à la hausse de l'ensemble de ces financements depuis 2012.

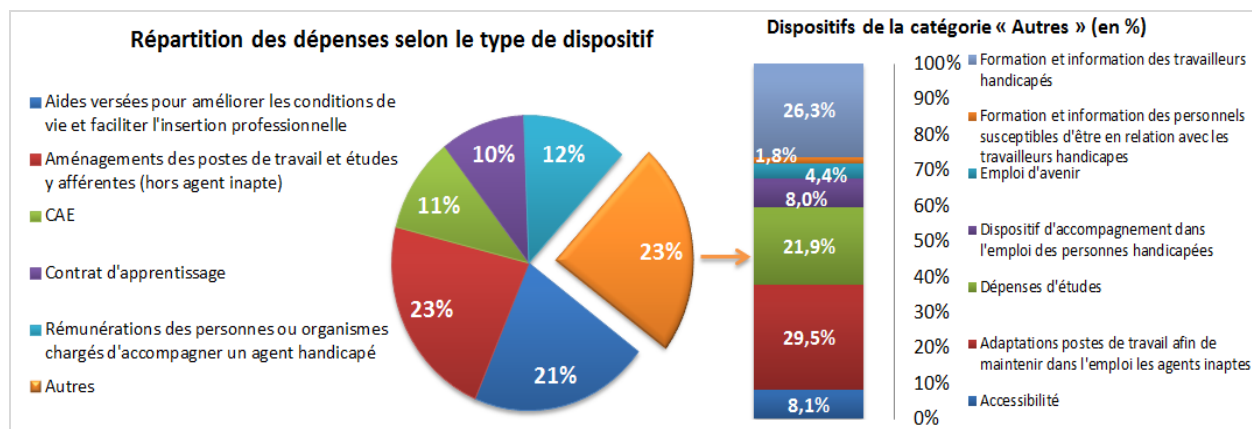
ZOOM SUR LES AIDES PLATEFORME

Dans la mesure où elles sont mobilisables par l'ensemble des employeurs publics, assujettis ou non, la nature et le montant des aides plateformes nous renseignent sur les actions menées par les employeurs (hors convention).

823 286 €

Montant des aides plateformes du FIPHFP

Source : Handi-Pacte LR, traitement DOETH 2015



Source: Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

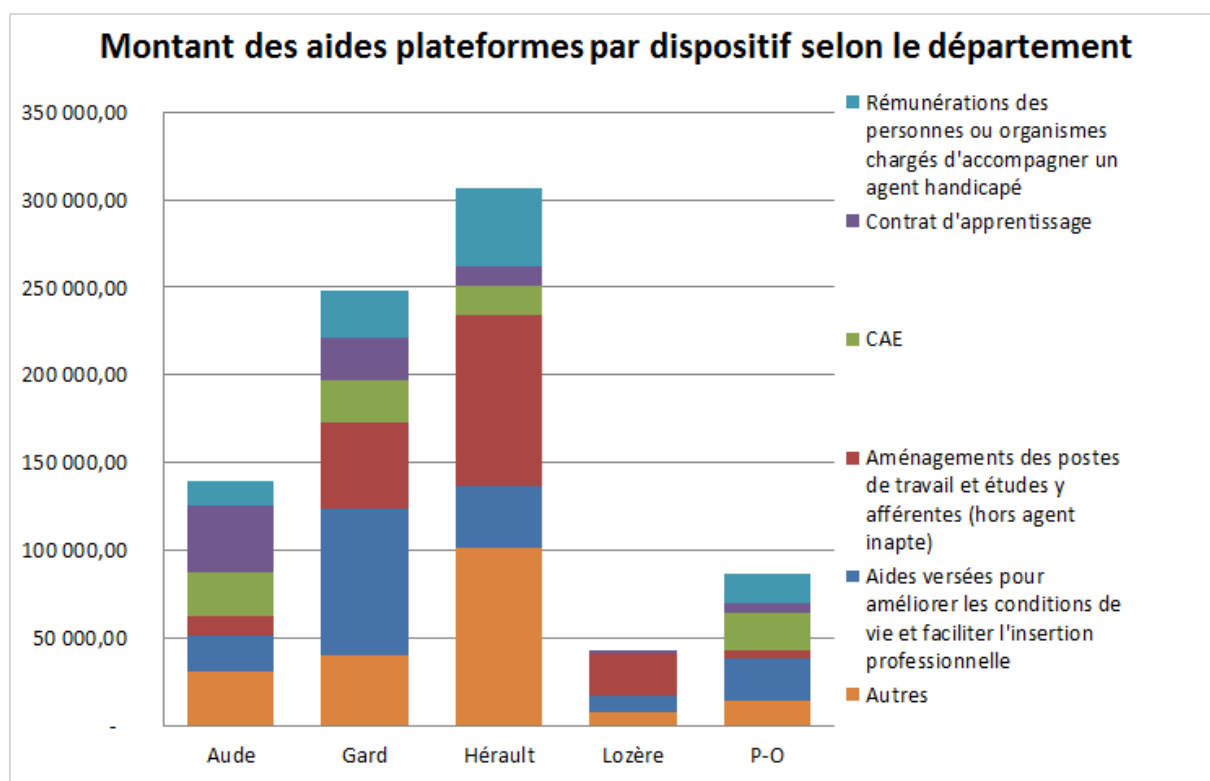
Champ : financements réalisés en 2015 en ex-région Languedoc-Roussillon

Lecture : en 2015, en valeur, 15% des aides plateformes versées par le FIPHFP sont des aides qui contribuent à améliorer les conditions de vie des agents et à faciliter leur insertion professionnelle.

La majorité des aides plateformes est dédiée à l'aménagement de poste et à l'amélioration des conditions de vie :

- **23% des aides sont consacrées aux aménagements des postes de travail et études afférentes** : il s'agit de la prise en compte des surcoûts liés à l'adaptation du poste de travail mais aussi des aménagements des véhicules personnels utilisés à des fins professionnelles, et des coûts induits par la mise en place du télétravail.
- **21% du montant des aides plateformes du FIPHFP sert à financer des actions d'amélioration des conditions de vie et de facilitation de l'insertion professionnelle** : il s'agit notamment du financement de prothèses, orthèses, fauteuils roulants, mais aussi du transport dans le cadre des activités professionnelles ou du transport domicile travail.

La présentation du recours aux aides par département met en évidence des comportements différents d'un territoire à l'autre.



Source: Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

Champ : financements réalisés en 2015 en ex-région Languedoc-Roussillon

Lecture : en 2014, en Lozère, 23 7454 € ont été dépensés par le FIPHP au titre de l'aménagement des postes de travail et études y afférentes

Le graphique qui précède présente l'utilisation des aides plateforme par département. On y observe des tendances marquées, qui restent à analyser de manière plus approfondie :

- Les employeurs publics de l'Hérault sont ceux qui ont le plus recours aux aides via la plateforme, en particulier concernant l'aménagement des postes de travail. Ceci peut s'expliquer par un grand nombre d'agents sur le territoire ainsi que par un faible nombre d'employeurs conventionnés.
- Les employeurs publics du Gard sont ceux qui font le plus appel aux aides pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle.

Pratiques et ressources de recrutement

En interne

D'après les entretiens réalisés avec les employeurs publics, le volet « accès à l'emploi » a eu tendance à être relégué au second plan par les employeurs publics, dans un contexte de resserrement budgétaire. Toutefois, ce volet de l'action des employeurs est central pour répondre au chômage croissant des personnes handicapées.

Ainsi, la politique de recrutement d'agents en situation de handicap est plus ou moins structurée chez les employeurs, notamment selon la fonction publique dont ils relèvent (les services de l'Etat n'ayant pas la main sur la majorité de leurs embauches). Certains établissements ne mènent pas d'action particulière pour cibler les candidats reconnus TH. Chez ceux qui recherchent à attirer des publics en situation de handicap, plusieurs pratiques sont identifiées :

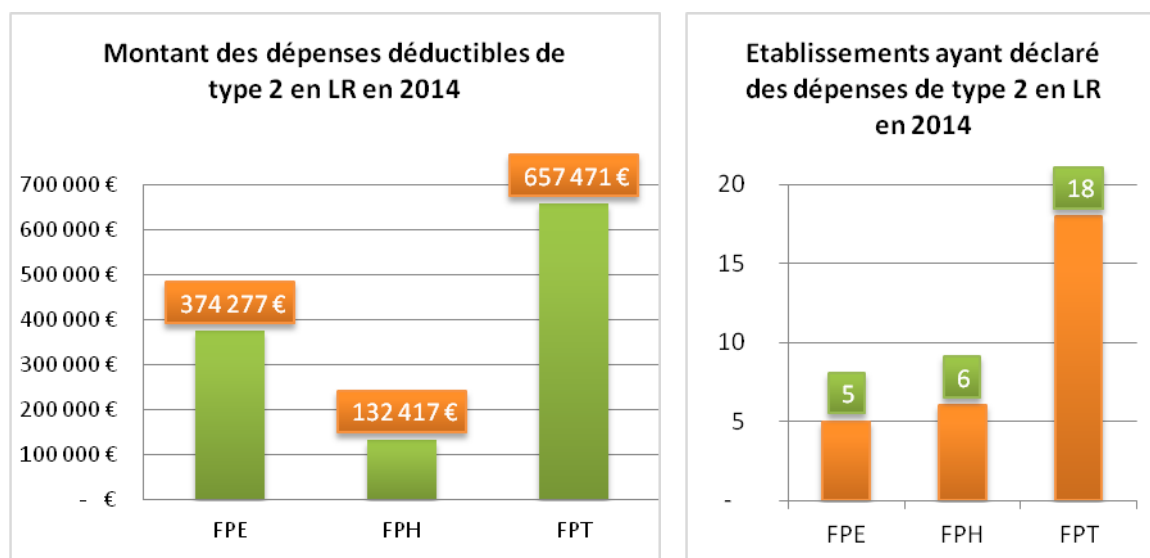
- Une attention particulière portée à la formalisation des **fiches de poste** avec parfois la mention des **restrictions d'aptitude**,
- La diffusion des offres sur les **sites spécialisés** ;
- Le recours à l'article 38 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 relative aux personnes en situation de handicap, qui permet **d'embaucher des agents reconnus TH sans passer par un concours** ;
- Des interventions lors **d'événements dédiés à l'emploi**, pour présenter les métiers qui embauchent au sein de l'établissement (lors de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées notamment) ;
- Le recours à **l'apprentissage**, dispositif bénéficiant d'aides financières de la part du FIPHFP, et /ou à des contrats aidés.
- Des partenariats formalisés avec des prestataires tels que Cap emploi (voir partie suivante).

A ce jour, l'Observatoire ne dispose pas d'un indicateur unique qui permettrait de connaître le nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés dans l'année, ni l'ensemble des actions engagées en ce sens. Il s'agit ainsi d'une piste importante d'amélioration de la connaissance de la situation.

Néanmoins l'analyse des financements du FIPHFP et des déclarations des employeurs fournit quelques enseignements pertinents sur les actions menées.

- En 2015, 29 employeurs publics du Languedoc-Roussillon ont déclaré près de 1 163 000 € de dépenses déductibles¹⁰ de type 2 (**dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique**). S'il s'agit en majorité d'employeurs de la fonction publique territoriale, les fonctions publiques d'Etat et hospitalière sont celles qui ont sollicité les montants les plus importants sur ce type de dépenses :

¹⁰ Dans le cadre de sa Déclaration relative à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH), l'employeur, s'il n'est pas sous convention, peut également déduire les sommes financières engagées en faveur de la sensibilisation, formation ou information des personnels à l'intégration et maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.



Source: Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

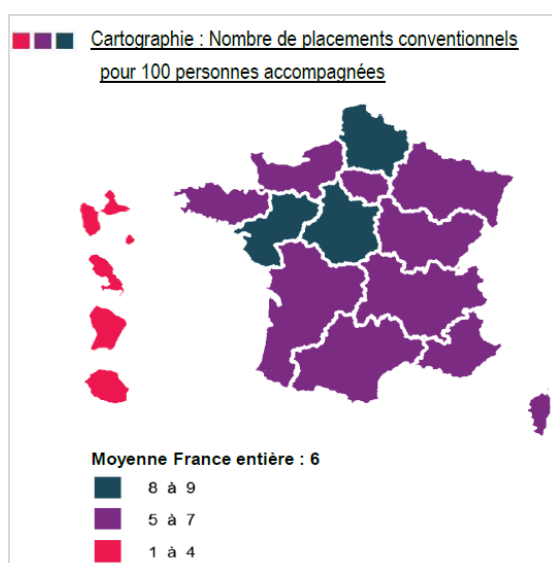
Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Languedoc-Roussillon.

- Les montants des aides attribuées à travers la plateforme en faveur de l'accès durable à l'emploi (CAE, contrat d'apprentissage, emplois d'avenir) représentent en cumulé plus de **20% du nombre d'aides plateformes du FIPHP** en ex-Languedoc-Roussillon.

En externe

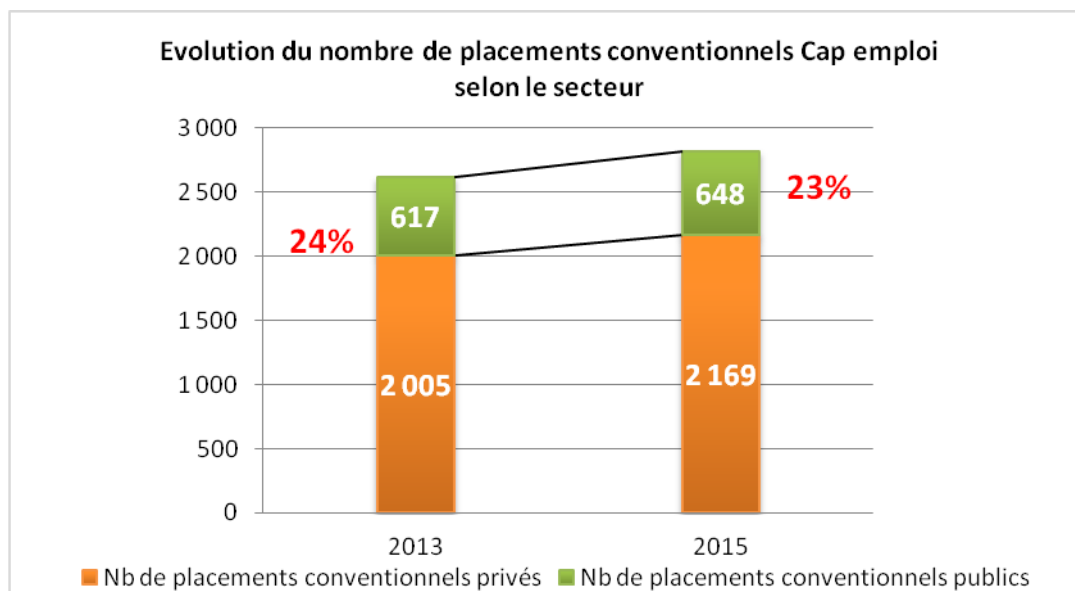
La mobilisation des partenaires territoriaux de l'emploi facilite l'identification de candidats reconnus travailleurs handicapés pour les employeurs qui ont la charge de leurs recrutements.

Cap emploi est un des interlocuteurs privilégiés pour ces démarches. Les cartographies réalisées par l'Agefiph en 2016 montrent que le Languedoc-Roussillon, ici inclus au sein de la région Occitanie, se situe globalement dans la moyenne nationale concernant le nombre de placements (secteurs public et privé confondus) opérés par Cap emploi :



Source : Tableau de bord national Agefiph, 1^{er} trimestre 2016

Les Cap emploi de la région ont comptabilisé, en 2015, **2 817 placements conventionnels**, c'est-à-dire portant sur des contrats de plus de 3 mois (dont alternance) ou des créations d'activité. Parmi ces personnes accompagnées, 648, soit **23%**, ont été recrutées dans des établissements publics (pour 25% au niveau national). Ce taux de recours correspond globalement à la place occupée par l'emploi public dans la région.



Source : TdB Dialogue de performance (Indicateurs II.1.1 et II.1.2 pour 2013 et 2014 - Indicateurs III-1 et III-2 pour 2015)

Il est intéressant de constater que le FIPHFP finance 20% du budget des Cap emploi ce qui, mis en regard avec les données ci-dessus révèle une consommation du secteur public proportionnelle à sa participation. À noter que ces placements dans le secteur public correspondent, pour beaucoup, à des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Par ailleurs, il est notable que la part du secteur public dans les placements conventionnels de Cap emploi correspond globalement à la part de l'emploi public.

Pour enrichir ces éléments, il serait utile de disposer des données **d'autres partenaires de l'emploi** : Pôle emploi, Missions locales, organismes de formation, universités, Centres de rééducation professionnelle, etc.

Zoom sur les chiffres de l'apprentissage

En supprimant la limite d'âge pour les apprentis en situation de handicap, le législateur a souhaité favoriser le recours à ce dispositif au bénéfice des travailleurs handicapés. L'apprentissage dans le secteur public est un des axes que le FIPHFP a souhaité développer afin d'élargir les voies d'entrées dans le monde du travail pour les travailleurs handicapés¹¹. À cet effet, de concert avec le Conseil régional de l'ex région Languedoc-Roussillon, le fonds intervient par le biais de diverses aides financières (à destination de l'employeur et de l'apprenti) en prenant notamment en charge¹² :

- 80% du coût salarial de l'apprenti en situation de handicap,
- Une aide à la formation pour l'apprenti,

¹¹ En 2014, 2,47 millions d'€ ont été versés aux employeurs publics pour favoriser l'apprentissage

¹² Cf. plaquette apprentissage Handi-Pacte Languedoc-Roussillon

- le financement d'heures de tutorat,
- la formation à la fonction de maître d'apprentissage,
- les primes à l'insertion en cas de pérennisation, ...

L'apprentissage en Languedoc-Roussillon

<i>Apprentis du secteur public</i>			
	Nombre d'entrées Juin 2014-Mai 2015	Nombre d'entrées Juin 2015-Mai 2016	Evol N-1/N
11 - Aude	23	50	+117,4%
30 - Gard	84	87	+3,6%
34 - Hérault	120	238	+98,3%
48 - Lozère	3	3	0,0%
66 - Pyrénées-Orientales	51	73	+43,1%
Languedoc-Roussillon	281	451	+60,5%

Source : DARES

Entre Juin 2015 et Mai 2016, il y a eu 451 entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur public en Languedoc-Roussillon. Ce chiffre, en forte progression annuelle (+60,5%), porte à 4,2% la part du secteur public dans le nombre d'entrée en contrat d'apprentissage ce qui positionne l'ex région Languedoc-Roussillon au même niveau que la moyenne nationale.¹³

L'augmentation du recours à l'apprentissage est non seulement la résultante de la promotion du dispositif par les pouvoirs publics, mais elle s'inscrit également dans une volonté de la fonction publique d'apporter « *la preuve par l'exemple* » qu'il peut s'agir d'une opportunité pour les employeurs publics.

L'apprentissage des travailleurs handicapés

L'apprentissage est un dispositif appelé à se développer en particulier pour les personnes en situation de handicap au regard des résultats encourageants obtenus en matière d'insertion. Une enquête réalisée en 2016¹⁴ met en exergue l'essor de l'accompagnement adapté en ex-région Languedoc-Roussillon :

- En 2016, 9,4 % des apprentis effectuent leur alternance en secteur public
- +46% d'apprentis TH en 4 ans
- Un taux de réussite aux examens de 70%
- 88% des CFA ont un référent handicap

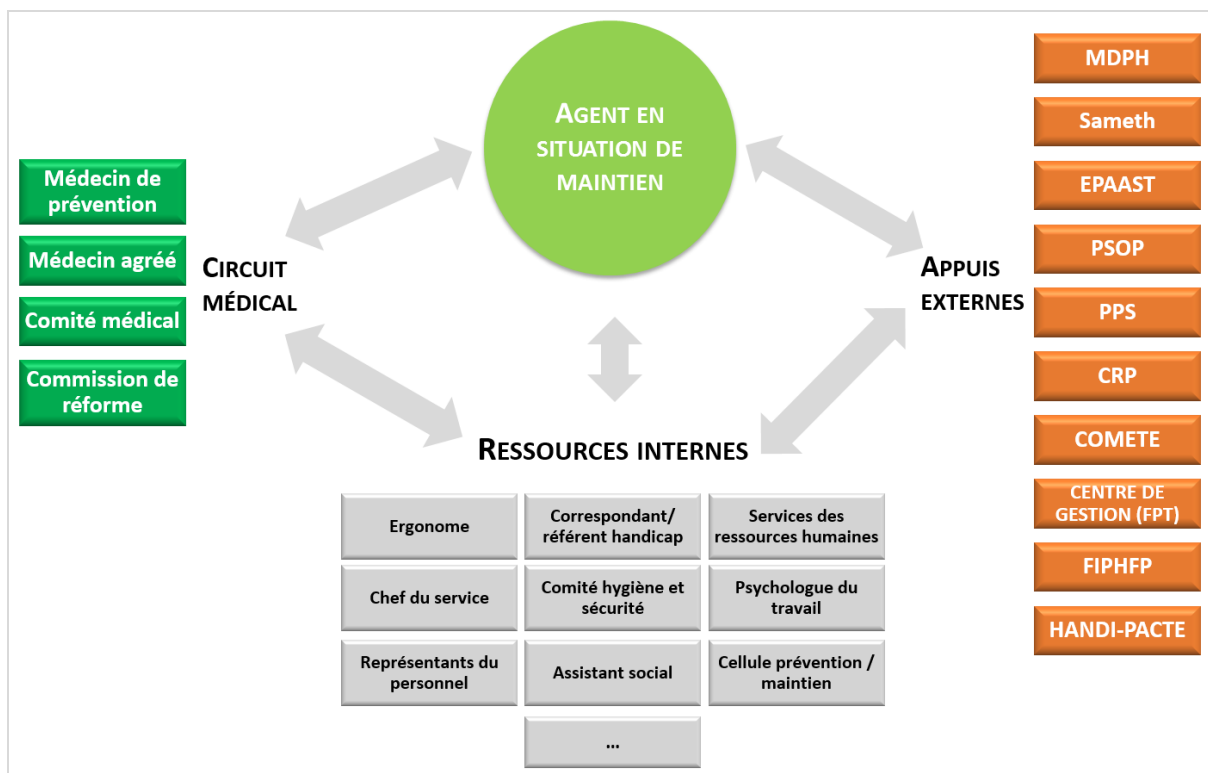
Ces chiffres encourageants révèlent une véritable intégration par les centres de formation des enjeux relatifs à l'accueil des personnes en situation de handicap. À cet égard, la labellisation Qualité « *accueil et formation* » au sein des CFA renforce la structuration de l'accompagnement des apprentis travailleurs handicapés. Notons toutefois que les alternances réalisées dans le secteur public ont essentiellement lieu dans les collectivités territoriales. Pour aller plus loin, dans le sillage de la plaquette promotionnelle à destination des acteurs de l'emploi et de l'insertion dans la fonction publique réalisée par le Handi-Pacte, l'effort de communication autour de ce dispositif doit être poursuivi.

¹³ France métropolitaine

¹⁴ *L'apprentissage adapté en Languedoc Roussillon*, 2016, Synergie Handicap.

C. Pratiques et ressources de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi dans la fonction publique requiert, selon la nature de la situation et l'organisation des établissements, plusieurs types d'acteurs internes et externes qui seront mobilisés aux différentes étapes du parcours jusqu'à la mise en œuvre de solutions.



Source : Guide des bonnes pratiques de maintien en emploi Languedoc-Roussillon, Adeo Conseil

En interne

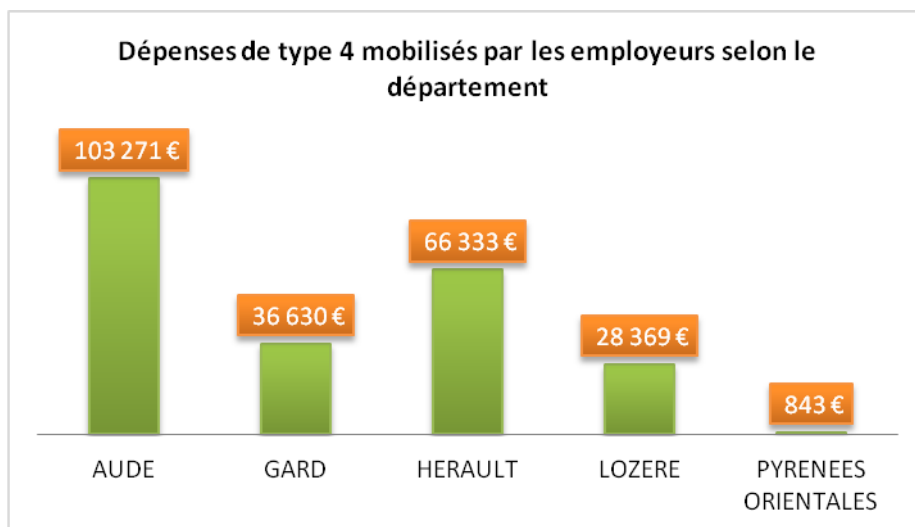
Selon les moyens dont ils disposent et la structuration plus ou moins avancée de leur politique handicap, la politique de maintien dans l'emploi reposera sur :

- des actions **d'information** et de **sensibilisation dans une logique de prévention**, afin de faciliter notamment le repérage des situations problématiques, mais aussi de limiter les risques liés à l'environnement de travail (RPS, accidents du travail et maladies professionnelles) ;
- des **aménagements** de poste (matériels, organisationnels) pour la plupart des cas ;
- des solutions de **mobilités** internes ou externes selon les restrictions d'aptitude des agents.

Un nombre croissant d'établissements s'engage sur la mise en place de **cellules pluridisciplinaires**. Ces équipes visent à repérer et prendre en charge rapidement les agents rencontrant des difficultés de santé, en s'appuyant sur la participation plus ou moins exhaustive des acteurs concernés au sein de l'établissement : responsable RH, médecin de prévention, assistante sociale, correspondant handicap, cadres... Les employeurs ayant mis en place ce dispositif confirment que l'étude collective et régulière des cas de maintien en cours facilite leur prise en charge rapide et efficace.

L'analyse des aides mobilisées sur la plateforme permet de montrer l'importance des enjeux de maintien en emploi, (cf. graphique supra).

En 2015, les employeurs publics du Languedoc-Roussillon ont déclaré 235 446 € de dépenses déductibles¹⁵ de type 4 (**dépenses d'aménagement pour maintenir dans l'emploi des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**).



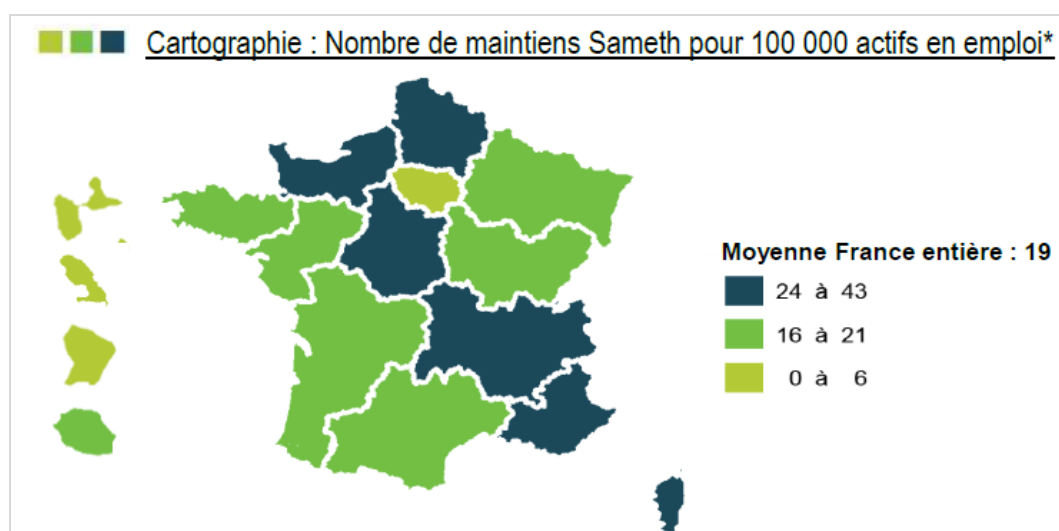
Source: Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Languedoc-Roussillon.

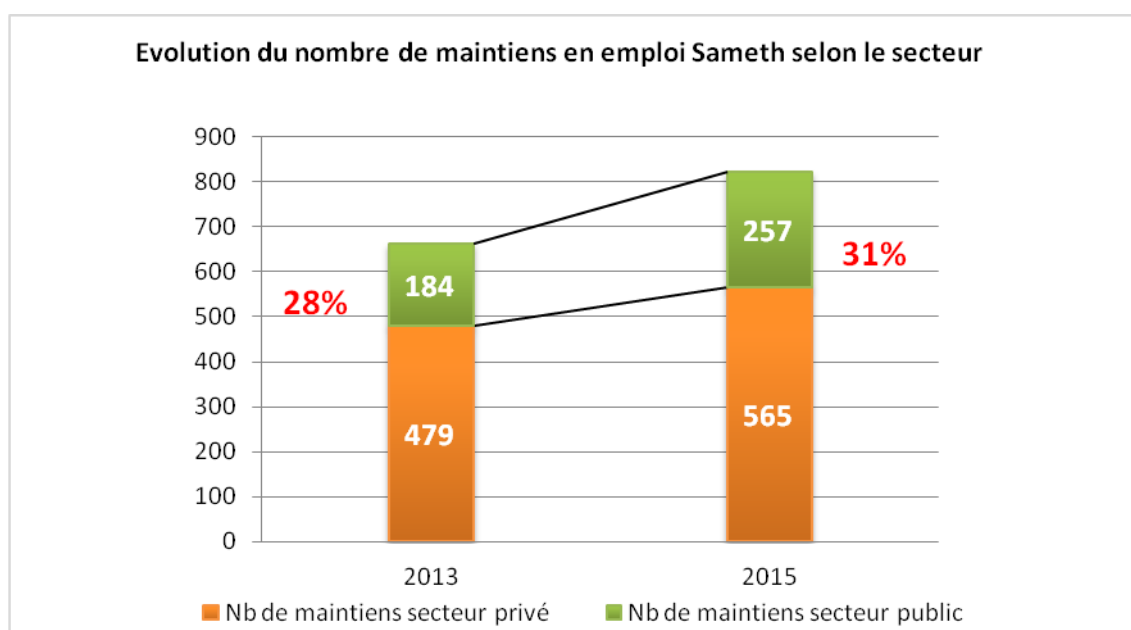
¹⁵ Dans le cadre de sa Déclaration relative à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH), l'employeur, s'il n'est pas sous convention, peut également déduire les sommes financières engagées en faveur de la sensibilisation, formation ou information des personnels à l'intégration et maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

En externe

Acteur clé du maintien dans l'emploi, le **Sameth** est mobilisable tant par le secteur privé que par la fonction publique. La carte d'ensemble réalisée par l'Agefiph montre tout d'abord que l'ex-région Languedoc-Roussillon se situe dans la moyenne du nombre de maintiens réussis par les Sameth :

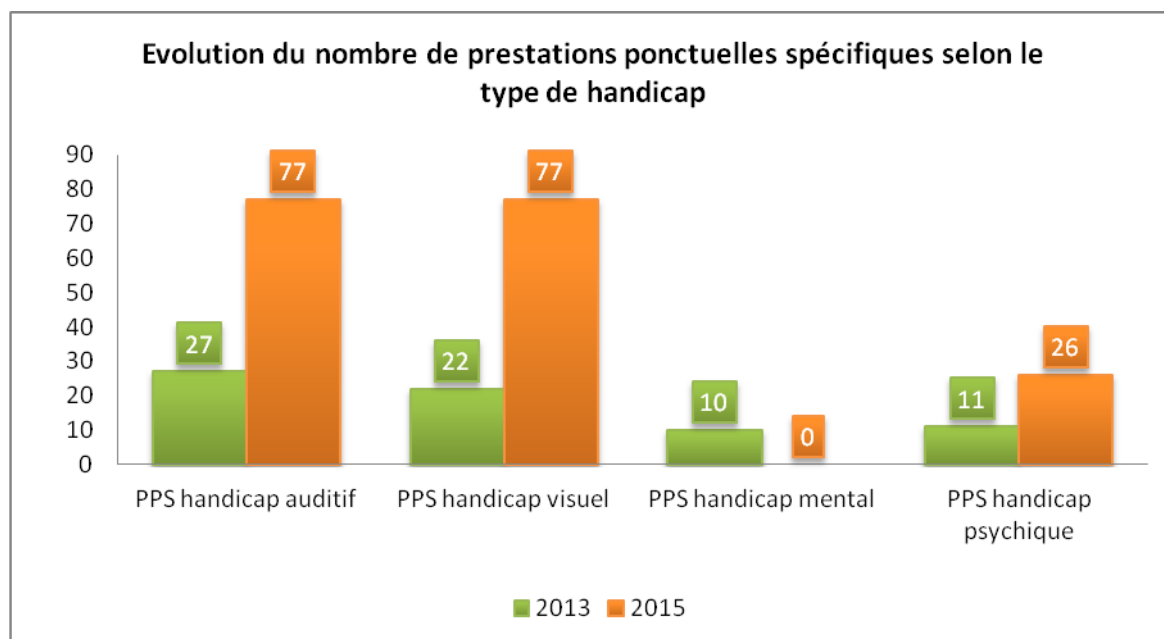


En 2015, les Sameth de l'ex-région Languedoc-Roussillon ont réalisé 822 prestations de maintien en emploi, un chiffre en hausse par rapport à l'année 2013 (+24%). S'agissant des secteurs, la part du secteur public a augmenté sur la même période passant de 28% à 31%, soit une mobilisation par le secteur public comparativement plus forte que celle émanant des employeurs privés. Ceci s'explique notamment par un faible nombre de centres de gestion conventionnés.



Source : Parcours H - TBN-2013-2014-2015 T4.xlsx

Ces accompagnements ont conduit à la mobilisation de **180 Prestations ponctuelles spécifiques (PPS)**, soit une hausse de 150% des PPS en direction des employeurs publics entre 2013 et 2015.



Source : Appel de fonds FIPHP 2013 - 2015 sur base Extranet - cf. détail PPS SP

Ce graphique démontre le dynamisme des acteurs de la région qui mobilisent de plus en plus les ressources externes à leur disposition. Il est toutefois remarquable que les prestations relatives au handicap mental n'aient pas été mobilisées en 2015. Un éclairage des Sameth à ce sujet permettrait d'identifier d'éventuels freins à la mobilisation des PPS s'agissant de ces deux types de handicap.

D'autres acteurs mobilisés

Afin d'orienter les personnes et de les accompagner sur la suite de leur parcours, les employeurs mobilisent également :

- La **Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)**, qui oriente les personnes et les accompagne sur leurs démarches de reconnaissance ;
- Les **organismes de bilans de compétences** afin d'identifier les pistes d'un nouveau projet professionnel ;
- les **centres de pré orientation**, qui proposent des stages pour affiner les projets professionnels et faciliter l'insertion professionnelle ;
- les **organismes de formation**, pour les agents ayant déjà confirmé leur projet ;
- les **centres de réadaptation professionnelle**, qui ont pour but d'assurer une formation qualifiante par le biais de l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles ;
- le centre **Comète**, qui accompagne les patients hospitalisés sur leur retour à l'emploi pour limiter les risques de désinsertion professionnelle.

Il n'existe en revanche pas de chiffre consolidé sur le recours des employeurs publics à ces établissements.

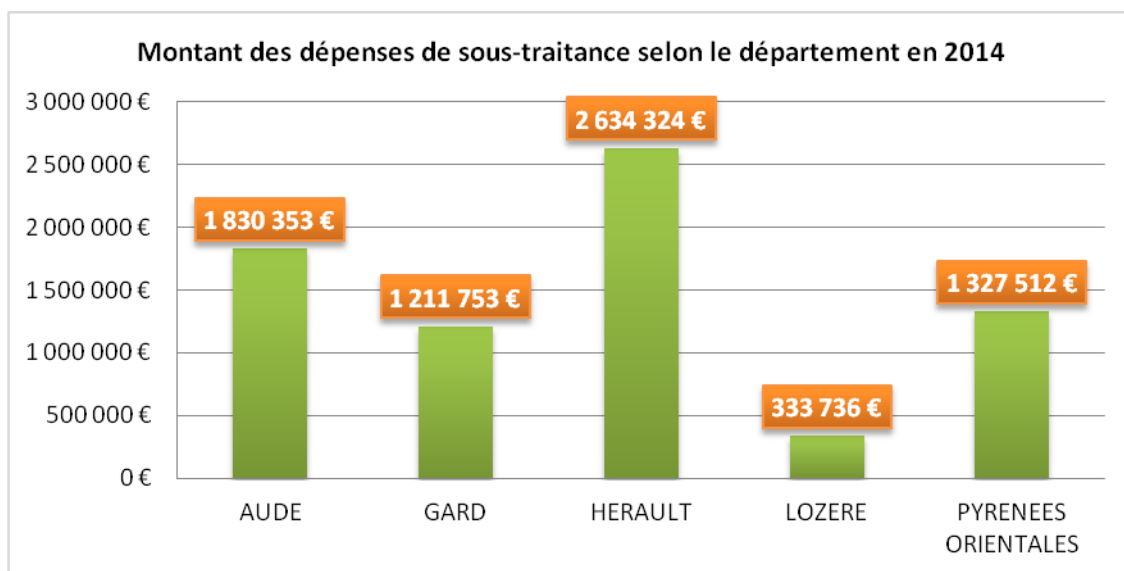
D. Recours à la sous-traitance

Le recours aux contrats de sous-traitance handi-responsables concourt à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et doit être analysé comme tel. Il contribue à la fois à l'accès à l'emploi des personnes handicapées (au sein du secteur adapté et protégé) et à leur maintien en emploi.

Le réseau GESAT a réalisé une étude¹⁶ sur les relations économiques entre les entreprises adaptées (EA) et établissements et services d'aide par le travail (ESAT) avec leurs donneurs d'ordre. Il ressort de cette enquête que le volume d'achats au secteur du travail protégé et adapté par les entreprises et organismes publics a augmenté entre 2012 et 2014, ce qui s'est traduit par une hausse du taux d'emploi indirect moyen (de 0,95% en 2012¹⁷, 0,99% en 2013 puis 1,18% en 2014)¹⁸.

Par ailleurs, l'étude explique la faible présence du secteur public parmi les clients du secteur du travail protégé et adapté par la complexité des modalités de réponse aux marchés réservés ainsi qu'au caractère restreint des secteurs d'activités (en 2014, 43% des marchés publics réservés portaient sur l'entretien des espaces verts et les fournitures de papeterie et de produits d'entretien¹⁹). De plus, ces structures, souffrant d'un manque de visibilité sont souvent limitées en personnel commercial pouvant démarcher les entreprises. Néanmoins, la tendance révèle une véritable structuration de l'offre du secteur du travail protégé et adapté qui a vu le nombre de marchés remportés augmenter sensiblement. Ainsi, en 2014, 46% d'entre elles en ont remporté plus de 50%, contre 22% en 2012.

En ex-Languedoc-Roussillon, les employeurs publics ont dépensé plus de 7 millions d'euros en direction du secteur adapté et protégé (dépenses déductibles de type 1). Avec plus de 6 millions issus des organismes de la fonction publique territoriale, les collectivités apparaissent en première ligne sur cette modalité. Selon les départements, ces dépenses se répartissent comme suit :



Source: Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Languedoc-Roussillon.

Enfin, lorsqu'ils sont interrogés sur les éléments caractéristiques du STPA, les répondants citent majoritairement la qualité du travail (67%) ainsi que le professionnalisme (49%). Ces chiffres démontrent

¹⁶ Observatoire économique du travail protégé et adapté - Edition 2015. GESAT

¹⁷ Données Observatoires GESAT - Edition 2013 & 2015.

¹⁸ Selon les répondants

¹⁹ Observatoire de la commande publique réservée, 2014, Réseau Gesat

qu'en dépit d'une organisation et d'un contexte limités à certains égards, la satisfaction du client, véritable baromètre de la performance, est au rendez-vous.

Etablissements et services d'aide par le travail (E.S.A.T.) en ex-LR au 1^{er} Janvier 2014							
	Languedoc-Roussillon	Aude	Gard	Hérault	Lozère	Pyrénées-Orientales	France métropolitaine
Nombre d'établissements	60	14	13	19	5	9	1 459
Nombre de places	4 942	955	1 195	1 522	531	739	114 999
Taux d'équipement	3,7	5,5	3,3	2,8	13,8	3,4	3,5

Source : DREES, ASIP-RPPS traitements DREES ; ARS²⁰

Le tableau ci-dessus révèle de grandes disparités dans les dotations des départements de l'ex-région Languedoc-Roussillon en ESAT et en places. En effet, s'agissant du nombre de places installées, on observe que les départements de l'Hérault et du Gard représentent à eux seuls 55% de l'ensemble du territoire. Remarquons enfin que le taux d'équipement des ESAT de la région (chiffre qui représente le nombre de places en ESAT pour 1 000 personnes de 20 à 59 ans) est de 3,9, ce qui positionne le territoire au-dessus de la moyenne nationale qui est de 3,5.

Ceci étant, l'on remarque des écarts significatifs entre les départements avec notamment la Lozère (13,8) qui est bien au-delà du taux moyen en ex-région Languedoc-Roussillon (3,7) et inversement des départements comme l'Hérault qui en dépit d'un nombre relativement important de places, affiche un taux d'équipement faible (2,8).

²⁰ Statistiques et Indicateurs de la Santé et du Social (STATISS) Languedoc - Roussillon, 2014

Conclusion et perspectives

Cet atlas donne un aperçu quantitatif des situations d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en Occitanie et dans l'ex territoire du Languedoc-Roussillon. Dans un contexte où le nombre de personnes handicapées au chômage s'accroît sensiblement et où l'emploi public constitue environ un quart de l'emploi de la région, les employeurs publics ont une responsabilité pour favoriser leur insertion professionnelle, conformément à l'esprit de la loi pour l'égalité des chances de 2005.

À cet égard, les éléments quantitatifs en termes de taux d'emploi montrent que l'Occitanie est une région vertueuse (6,02%). Le constat est similaire s'agissant de l'ex-région Languedoc-Roussillon, qui affiche un taux d'emploi relativement élevé (6,14%). Ces chiffres, s'ils suggèrent le volontarisme des employeurs publics de la région, ne doivent pas occulter les disparités observables entre les types d'établissements, les territoires et entre les versants de la fonction publique.

Au-delà du respect de l'obligation d'emploi, le FIPHFP invite les employeurs publics à faire usage de l'éventail des dispositifs à leur disposition. C'est à cette fin que sont promus des dispositifs tels que l'apprentissage dont le recours par les employeurs publics est croissant ainsi que la sous-traitance au secteur adapté qui se structure progressivement.

La structuration d'une politique handicap suppose de la part des employeurs une anticipation des évolutions de leur effectifs dans une démarche de GPEC. Si le secteur public dispose d'une marge de manœuvre limitée concernant le recrutement d'agents, en raison notamment d'un contexte budgétaire tendu, les données recueillies permettent d'identifier quelques opportunités. L'augmentation de la part des seniors dans la population des BOETH de l'ex-région Languedoc-Roussillon invite les employeurs publics à structurer leur politique d'accompagnement et à repérer les opportunités de recrutement de TH.

Face à ces enjeux, les employeurs publics développent leurs moyens d'action : les organisations internes s'accompagnent d'un recours croissant à des partenaires spécialisés. Le levier de la commande publique, enfin, apparaît fondamental pour compléter les politiques de gestion de l'obligation d'emploi.

Sur tous ces sujets, le Handi-Pacte apporte des outils aux employeurs, qu'il s'agisse de documents ressources (voir notamment le guide des bonnes pratiques de maintien en emploi ou encore la plaquette promotionnelle de l'apprentissage), ou de journées d'échanges de pratiques (voir notamment les rencontres trimestrielles du Club des correspondants handicap). Au cœur des valeurs de la fonction publique, ce travail commence à porter ses fruits : il doit donc être poursuivi en prenant en compte les particularités de chaque établissement.

FOCUS TERRITORIAL

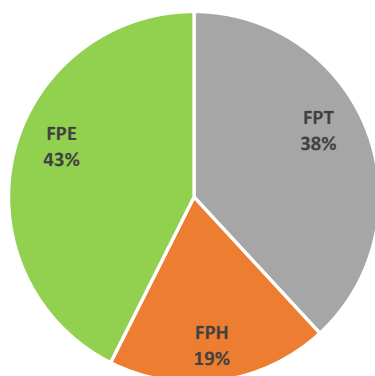
L'emploi des personnes handicapées
dans la fonction publique en ex-
région
Midi-Pyrénées

I. La fonction publique en ex-région Midi-Pyrénées

A. Les effectifs des trois fonctions publiques

La Fonction Publique occupait, au 31 décembre 2014, 256 500 agents en ex-région Midi-Pyrénées. Les effectifs régionaux, sont en légère progression entre 2013 et 2014 de 0,56%. 43% des emplois le sont dans la Fonction publique d'État (FPE) tandis que 39% le sont dans la Fonction Publique Territoriale (FPT).

Répartition des emplois en Midi-Pyrénées par versant de la Fonction Publique en Midi-Pyrénées au 31/12/2014



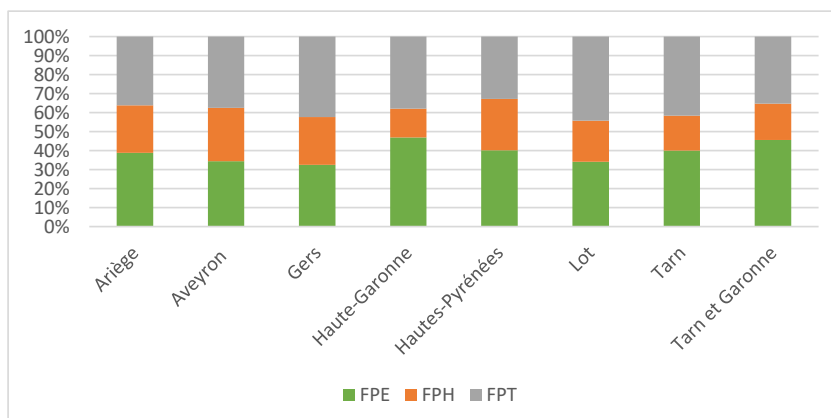
- Les effectifs de la Fonction Publique d'État ont légèrement diminué (- 600 agents environ) sur cette période. La FPE est surreprésentée en Haute-Garonne et dans le Tarn-et-Garonne.
- Les Fonctions Publiques Hospitalière (FPH) et Territoriale progressent quant à elles (+1,4% et +1,35% respectivement) entre 2013 et 2014. La FPH est surreprésentée dans l'Ariège, l'Aveyron et le Gers. La FPT est surreprésentée dans le Lot.

Source : SIASP-INSEE, 2014

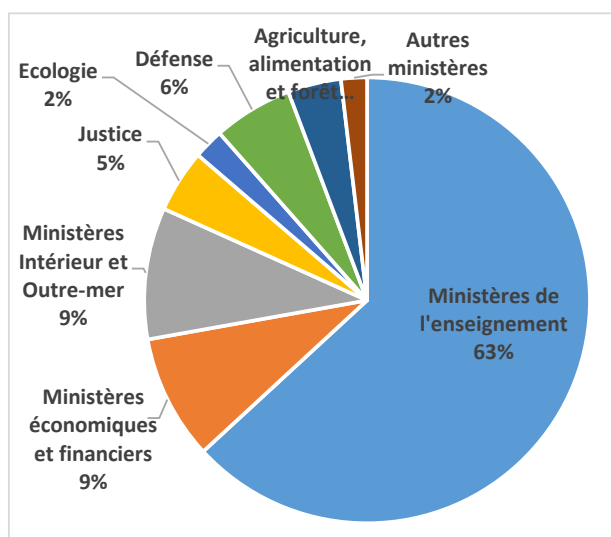
Répartition départementale des emplois en ex-région Midi-Pyrénées et par fonction publique

Chiffres au 31 décembre 2014

Source : SIASP-INSEE, 2014



Effectifs physiques des agents civils (hors militaires et militaires volontaires) des ministères en ex-région Midi-Pyrénées au 31 décembre 2013



- Les effectifs de la Fonction Publique d'État en ex-région Midi-Pyrénées se situent très majoritairement au sein des Ministères de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (63% des effectifs physiques à fin 2013).
- Un zoom sur la répartition des personnels de l'Académie de Toulouse par fonction et département d'affectation au 31 janvier 2015 est présenté ci-après :

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Répartition des personnels par fonction et département d'affectation au 31 janvier 2015 (*)

		Ariège	Aveyron	Haute-Garonne	Gers	Lot	Hautes-Pyrénées	Tarn	Tarn-et-Garonne	Académie
ENSEIGNANTS										
1er degré	Public	757	1 132	6 230	876	778	1 038	1 674	1 340	13 825
	Privé	53	309	568	111	79	137	288	149	1 694
2nd degré	Public	961	1 188	7 723	1 040	958	1 374	2 131	1 377	16 752
	Privé	100	622	1 484	172	156	293	520	272	3 619
Supérieur				3 656			86	83		3 825
AUTRES PERSONNELS										
DIEO (y c. MI-SE-AED)		369	443	2 359	348	330	434	661	421	5 365
ASS		159	203	1 866	170	173	217	316	188	3 292
ITRF		14	31	2 410	17	20	102	66	24	2 684
BIBLIOTHEQUES				182				7		189
TOTAL GENERAL		2 413	3 928	26 478	2 734	2 494	3 681	5 746	3 771	51 245

(*) Comptabilisés en nombre de personnes physiques, qu'ils exercent à temps partiel ou à temps complet.

Source : Académie de Toulouse

- Tous les services de l'État en région enregistrent une hausse significative du recrutement en 2013. En ex-région Midi-Pyrénées, l'offre de postes a été multipliée par deux et demi : 318 recrutés en 2013 et 146 en 2012 (source : DGAFP, Rapport 2015).

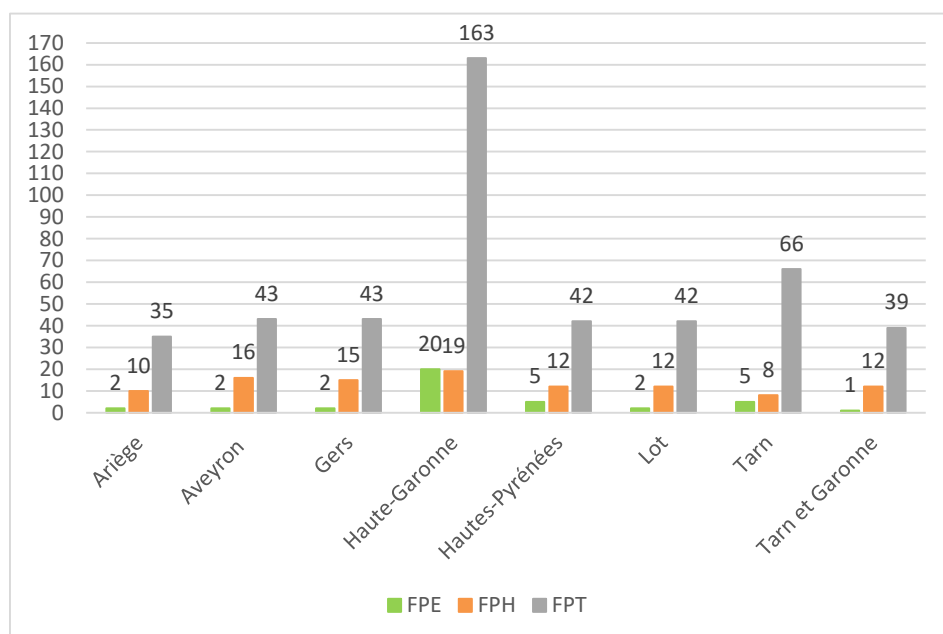
B. Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi

Répartition par département et versant de la fonction publique des établissements assujettis

Tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est assujetti à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapé (OETH). Les employeurs effectuent une déclaration qui permet de calculer leur taux de travailleurs handicapés et assimilés, et d'évaluer le montant de la contribution qu'ils doivent verser au FIPHFP dans le cas où ce taux n'atteindrait pas 6% de son effectif total rémunéré.

Au 23 septembre 2015, toutes fonctions publiques confondues, **616 établissements de l'ex-région Midi-Pyrénées sont directement assujettis à l'OETH** (selon les données FIPHFP de déclarations annuelles).

Nombre d'établissements assujettis à l'OETH au 23/09/2015 en ex-région Midi-Pyrénées



77%
des établissements
directement assujettis sont des
collectivités territoriales

Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 23 septembre 2015)

Avec 473 établissements assujettis, il apparaît que les collectivités territoriales forment la majeure partie des établissements directement assujettis.

17%
des établissements assujettis
sont des établissements
hospitaliers

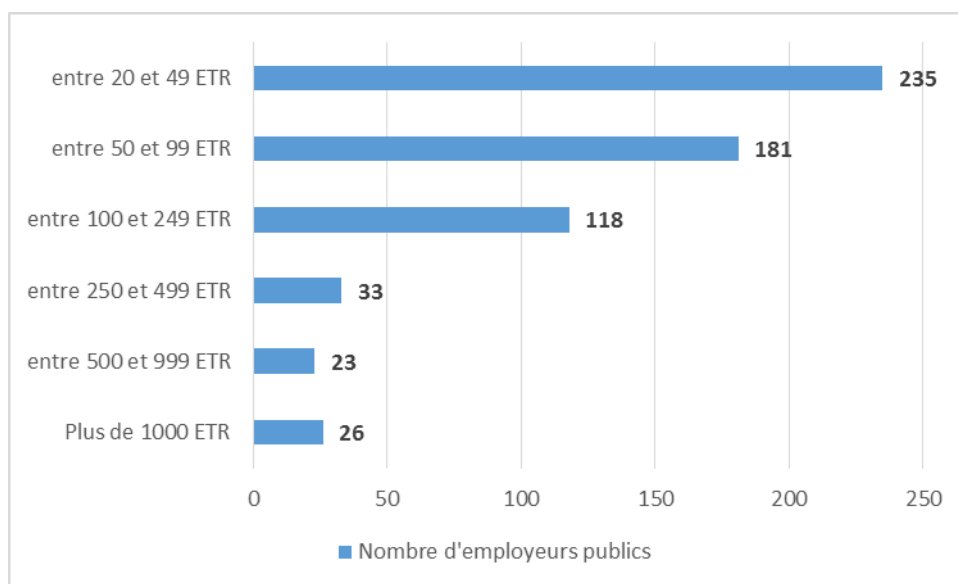
En seconde position, 104 établissements hospitaliers sont assujettis à l'OETH sur le territoire.

Enfin, seuls 39 établissements publics relevant de la FPE sont directement assujettis.

Cette faible représentativité s'explique notamment par le fait que les ministères sont assujettis à l'OETH et déclarent leurs agents à l'échelle nationale sans distinction régionale. Dans certains cas (notamment la Justice et le Défense), le découpage n'est pas régional.

La grande majorité des établissements directement assujettis (534, soit 87% d'entre eux) comptent moins de 100 agents (effectif total rémunéré – ETR). Plus de 38% des établissements directement assujettis comptent moins de 50 agents.

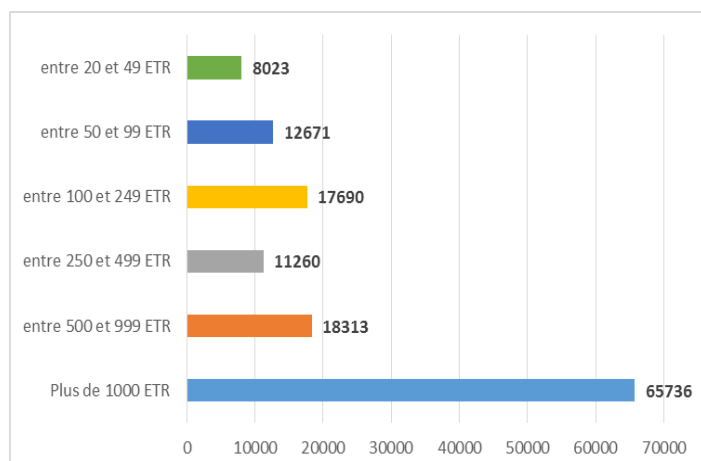
Nombre d'employeurs selon la taille de l'établissement public



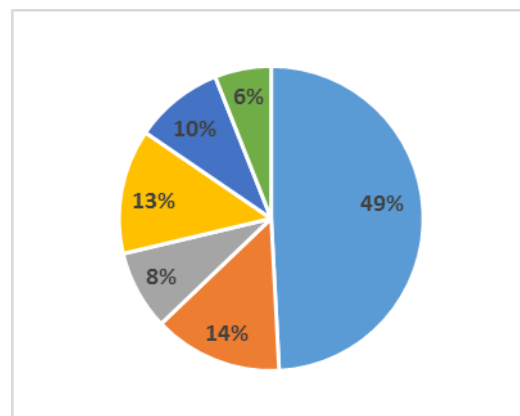
Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 23 septembre 2015)

Si, en nombre, les « petits établissements » sont les plus importants, ils n'emploient en réalité qu'une minorité d'agents. Les 49 employeurs publics de plus de 500 agents emploient 84 049 agents, soit 63 % des effectifs des établissements directement assujettis en ex-région Midi-Pyrénées.

Répartition des effectifs selon la taille de l'établissement



Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 23 septembre 2015)

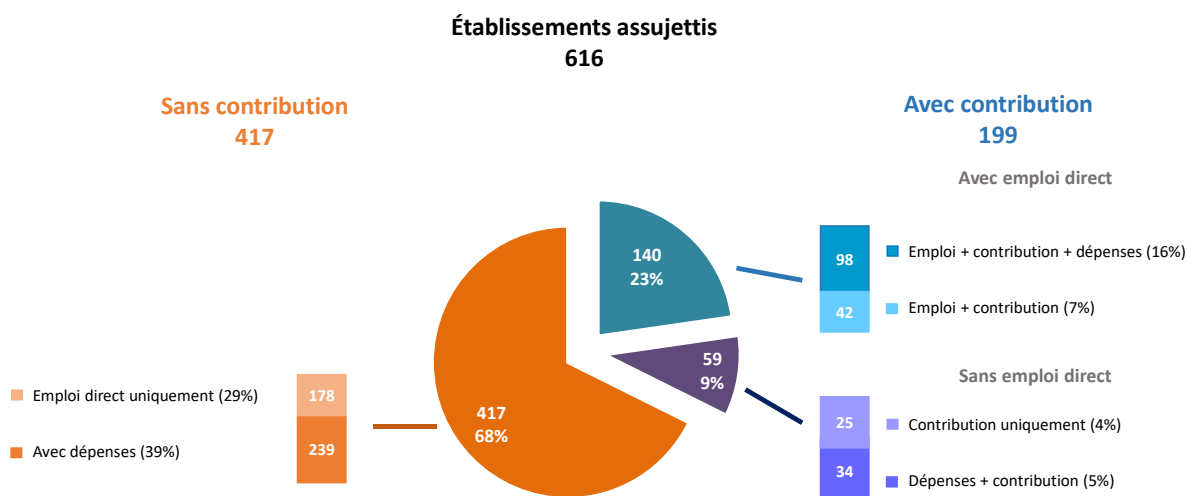


Les différentes réponses à l'OETH par les établissements directement assujettis

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés selon plusieurs modalités :

- l'emploi direct de personnes handicapées,
- la réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagements de postes de travail),
- le versement d'une contribution au FIPHFP (lorsque le taux de 6% n'est pas atteint selon les deux modalités ci-dessus).

Le graphique ci-dessous résume de quelle manière les employeurs de l'ex-région Midi-Pyrénées répondent à leur obligation d'emploi.



Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 23 septembre 2015)

Au 23 septembre 2015, **68% des établissements assujettis n'ont pas dû verser de contribution au FIPHFP**. Cette part est supérieure de 10 points à la moyenne nationale, établie à 58%.

Parmi eux, seuls 29% des établissements assujettis répondent à l'obligation d'emploi en ayant recours uniquement à l'emploi direct de BOETH, et 39% y répondent en complétant l'emploi direct par la réalisation de dépenses déductibles. À l'inverse, 32% des établissements assujettis versent une contribution au FIPHFP, dont 23% avec emploi d'au moins un BOETH. Les 9% restants concernent des établissements assujettis qui n'emploient aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Ces établissements sont caractérisés par leur petite taille.

II. L'insertion dans l'emploi dans la fonction publique des personnes handicapées en ex-région Midi-Pyrénées

A. Les demandeurs d'emploi BOETH

Effectifs, évolution et répartition territoriale

En 2015, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) ont vu leur nombre **davantage augmenter que celui des tous publics** (respectivement +5,9%, contre +4,5%) sur le territoire. À fin décembre 2015, le nombre de DEBOE (catégories A, B, C⁵) s'élève à **29 562** en ex-région Midi-Pyrénées.

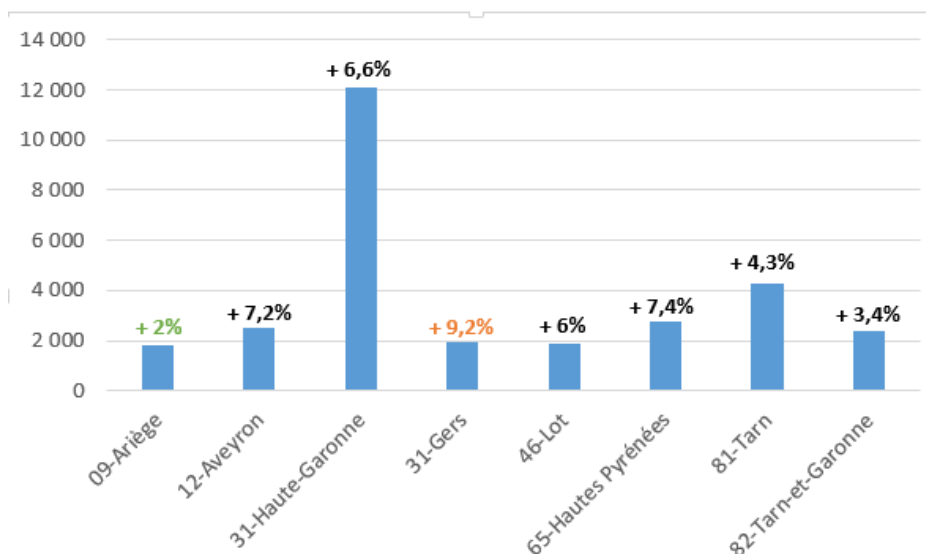
Cette augmentation est visible dans tous les départements, et en particulier dans le Gers (+9,2%), alors que l'Ariège semble peu touchée par la hausse (+2%). Le tableau et le graphique ci-dessous illustrent ces tendances :

	DEBOE	Evol.N/N-1	DETP	Evol.N/N-1
NATIONAL	486 546	+7,5%	5 854 221	4,7%
REGION	53 678	+6,5%	570 212	+4,6%
MIDI-PYRENEES	29 562	+5,9%	272 715	+4,5%
09-Ariège	1 794	+2,0%	14 270	+2,6%
12-Aveyron	2 492	+7,2%	17 743	+8,3%
31-Haute-Garonne	12 080	+6,6%	133 343	+4,0%
31-Gers	1 930	+9,2%	13 634	+6,0%
46-Lot	1 855	+6,0%	13 259	+4,6%
65-Hautes Pyrénées	2 741	+7,4%	21 870	+3,2%
81-Tarn	4 269	+4,3%	33 394	+3,8%
82-Tarn-et-Garonne	2 401	+3,4%	25 202	+6,8%

Source: Agefiph, Tableau de bord régional Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées, N° 2016-1 – Bilan de l'année 2015

⁵ Les catégories A, B et C sont des catégories de Pôle emploi qui se réfèrent aux demandeurs d'emplois tenus d'effectuer des recherches actives d'emploi.

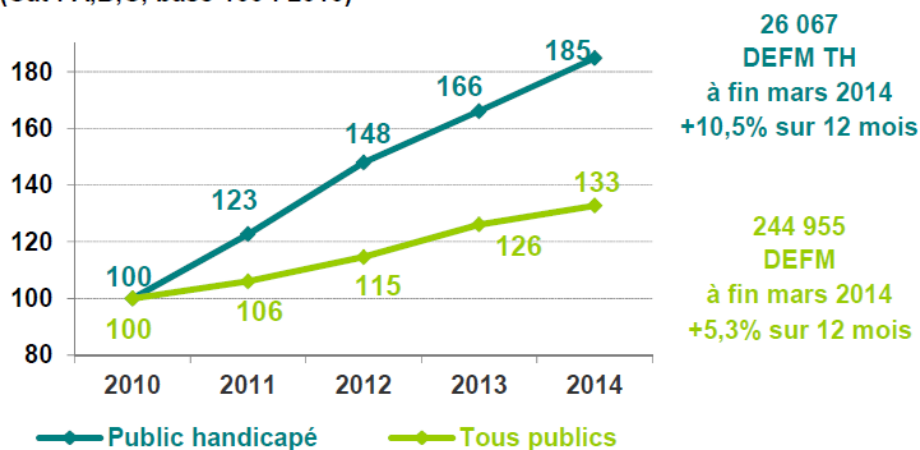
Effectifs des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi par département (fin décembre 2015)



Source: Agefiph, Tableau de bord régional Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées, N° 2016-1 – Bilan de l'année 2015

En termes d'évolution sur une période depuis 2010 :

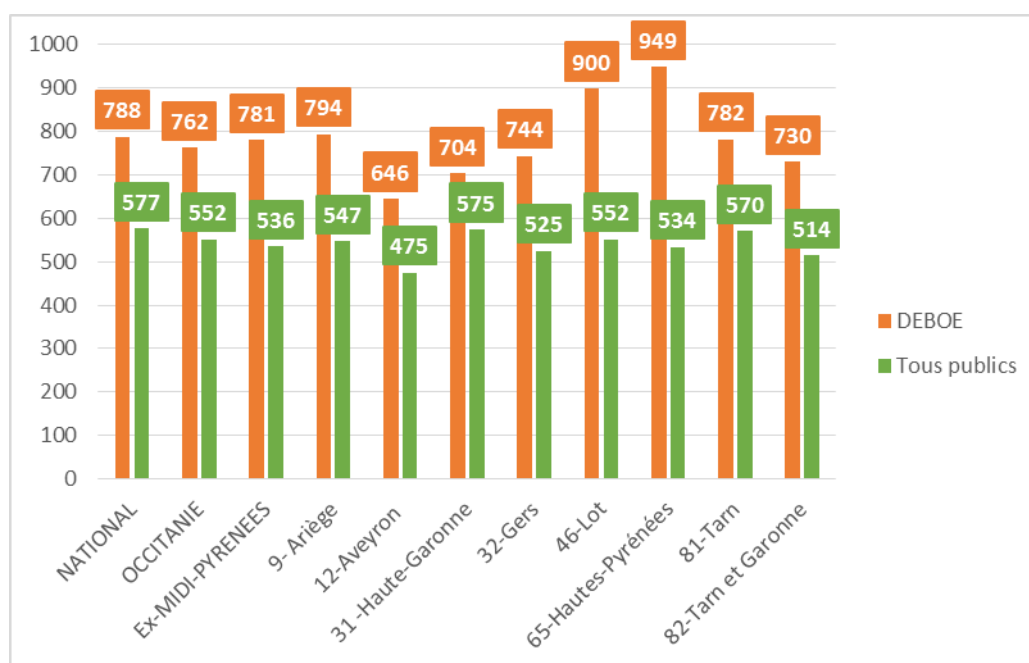
Les DEFM* à fin mars 2014 dans la région (Cat : A,B,C, base 100 : 2010)



Source: Agefiph, Tableau de bord régional Midi-Pyrénées, juin 2014

En ex-région Midi-Pyrénées comme sur le plan national, le chômage des personnes handicapées dure en moyenne plus longtemps que celui des tous publics. Leur nombre de jours moyen d'inscription à Pôle emploi dépasse en moyenne de 46% celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi, soit un différentiel plus important que la moyenne nationale (37%) et que la moyenne régionale (38%).

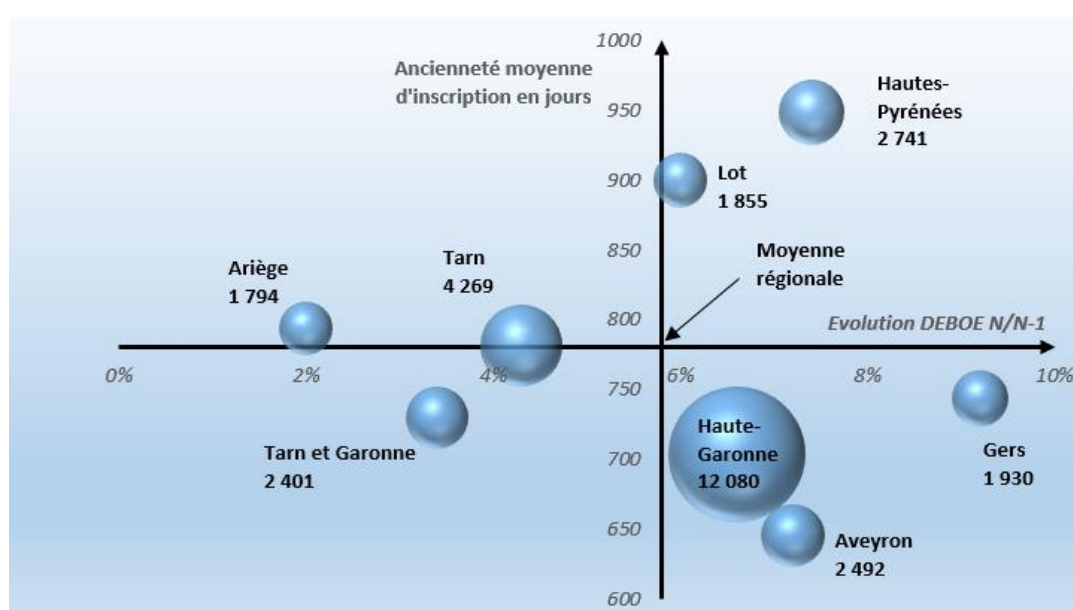
Ancienneté d'inscription au chômage en jours (fin décembre 2015)



Source : Agefiph, Tableau de bord régional Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées, N° 2016-1 – Bilan de l'année 2015

Une synthèse des données précédentes est proposée par l'Agefiph en utilisant une autre représentation graphique. Elle permet de situer les départements selon l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap et leur ancienneté moyenne au chômage. Il apparaît que les situations entre départements sont très contrastées. Le Gers, qui comparativement à l'Ariège compte un volume similaire de DEBOE, se caractérise par une progression plus rapide du chômage des personnes handicapées, alors qu'il se situe en deçà de la moyenne régionale en termes d'ancienneté moyenne d'inscription au chômage. L'Ariège, le Tarn et le Tarn et Garonne à l'inverse présentent des progressions du taux de chômage des personnes handicapées plus faibles que les autres départements.

Évolution du nombre de DEBOE (Cat. A,B,C) et ancienneté moyenne d'inscription à fin décembre 2015

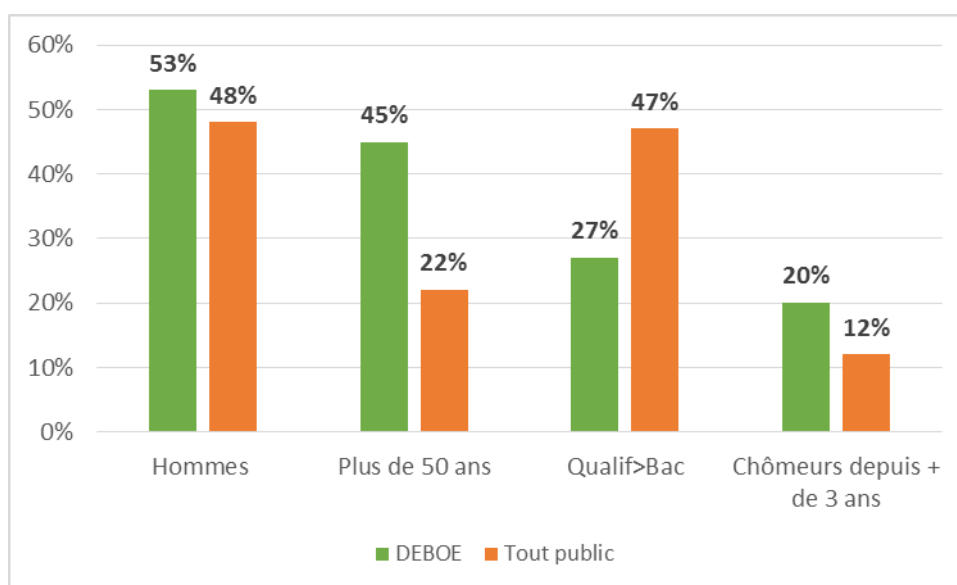


Source : Agefiph, Tableau de bord régional Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées, N° 2016-1 – Bilan de l'année 2015

Caractéristiques des publics handicapés en recherche d'emploi

Dans l'ex-région Midi-Pyrénées, les demandeurs d'emploi en situation de handicap ont des caractéristiques **différentes** de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ils sont plus fréquemment des hommes de plus de 50 ans, peu qualifiés. 27% des demandeurs d'emploi en situation de handicap disposent d'un diplôme au moins équivalent au Bac. 20% sont au chômage depuis plus de 3 ans.

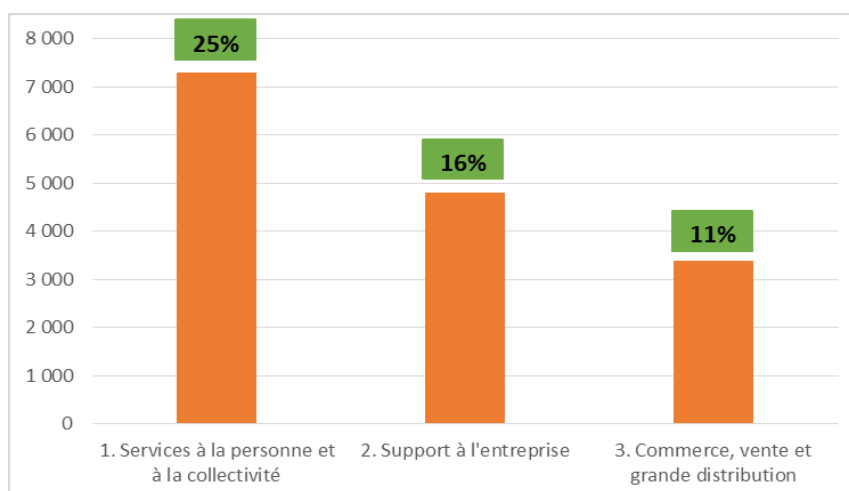
Caractéristiques clés des demandeurs d'emploi en ex-région Midi-Pyrénées (mars 2014)



Source : Agefiph, Tableau de bord régional Midi-Pyrénées, juin 2014

Enfin, il est important pour les employeurs de situer les principaux domaines professionnels qui intéressent les demandeurs d'emploi en situation de handicap. En effet, ces informations sont susceptibles de dresser des pistes de recrutement pour les employeurs publics. Le graphique ci-dessous met en évidence les 3 principaux secteurs concernés. Ainsi, 25% des DEBOE, soit 7 289 personnes en ex-région Midi-Pyrénées recherchent un emploi dans le domaine des services à la personne et à la collectivité.

Les trois domaines professionnels les plus recherchés au niveau régional par les DEBOE (fin décembre 2015)



Source : Agefiph, Tableau de bord régional Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées, N° 2016-1 – Bilan de l'année 2015

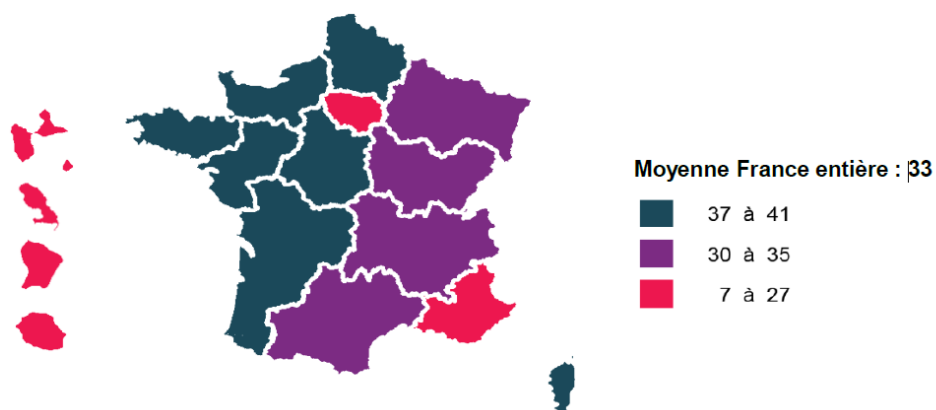
B. Dispositifs et actions d'insertion dans l'emploi

Les insertions grâce à Cap emploi

La mobilisation des partenaires territoriaux de l'emploi facilite l'identification de candidats reconnus travailleurs handicapés pour les employeurs qui ont la charge de leur recrutement.

Cap emploi est un des interlocuteurs privilégiés pour ces démarches. Les cartographies réalisées par l'Agefiph en 2016 montrent que l'ex-région Midi-Pyrénées, ici inclus au sein de la région Occitanie, se situe globalement dans la moyenne nationale concernant le nombre de placements opérés par Cap emploi :

Cartographie : Nombre de placements conventionnels Cap emploi pour 100 personnes accompagnées

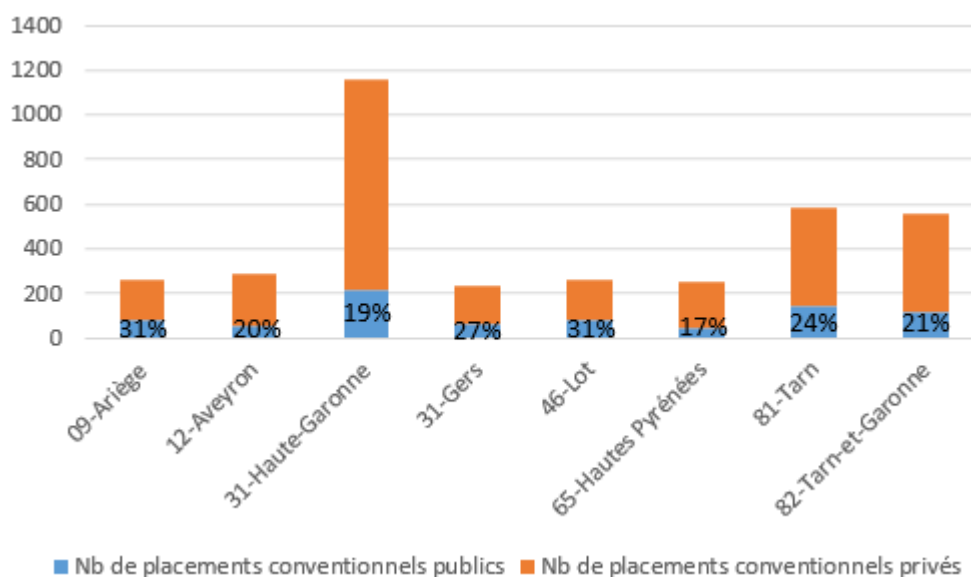


Source : Tableau de bord national Agefiph, 1^{er} trimestre 2016

Les Cap emploi de la région ont comptabilisé, en 2015, **3 593 placements conventionnels**, (c'est-à-dire portant sur des contrats de plus de 3 mois (dont alternance) ou des créations d'activité), soit 3% de plus qu'en 2014. Parmi ces personnes accompagnées, 790, soit **22%**, ont été recrutées dans des établissements publics (pour 25% au niveau national). Ce taux de recours correspond globalement à la place occupée par l'emploi public dans la région.

Une disparité territoriale est constatée entre les départements :

Répartition des placements conventionnels réalisés par Cap emploi en ex-région Midi-Pyrénées en 2015



Source : Tableau de bord national Agefiph, 1^{er} trimestre 2016

Lecture : En 2015, 19% des placements conventionnels effectués par Cap emploi en Haute-Garonne le sont auprès d'employeurs publics.

Les chiffres de l'apprentissage

En supprimant la limite d'âge pour les apprentis en situation de handicap, le législateur a souhaité favoriser le recours à ce dispositif au bénéfice des travailleurs handicapés. L'apprentissage dans le secteur public est un des axes que le FIPHFP a souhaité développer afin d'élargir les voies d'entrées dans le monde du travail pour les travailleurs handicapés⁶. À cet effet, de concert avec le Conseil régional de l'ex-région Midi-Pyrénées, le fonds intervient par le biais de diverses aides financières (à destination de l'employeur et de l'apprenti) en prenant notamment en charge :

- 80% du coût salarial de l'apprenti en situation de handicap,
- Une aide à la formation pour l'apprenti
- le financement d'heures de tutorat
- la formation à la fonction de maître d'apprentissage
- les primes à l'insertion en cas de pérennisation

⁶ En 2014, 2,47 millions d'€ ont été versés aux employeurs publics pour favoriser l'apprentissage

Selon les données du Conseil régional en ex-région Midi-Pyrénées, au 31/12/2014, on dénombre 17 371 apprentis et préapprentis, soit une hausse de +25% entre 2004 et 2012, tout secteur confondu. Mais la tendance est à la baisse depuis 2 ans : 2012/13 : -2,6% ; 2013/14 : -6,2%.

En termes de profils :

- 1/3 des apprentis en post-bac ;
- 29% de filles ;
- 48% formés en Haute-Garonne ;
- **335 apprentis RQTH ou en voie de reconnaissance (2% de l'effectif total).**

Selon les données de l'AGEFIPH, les entrées en contrat en alternance pour l'année 2015 en ex-région Midi-Pyrénées se répartissent comme suit :

	APPRENTISSAGE aidé par l'Agefiph	APPRENTISSAGE Tout public	PROFESSIONNALISATION aidée par l'Agefiph
NATIONAL	2 270	269 083	3 463
REGION	351	21 352	353
MIDI-PYRENEES	206	11 270	202
09-Ariège	13	567	3
12-Aveyron	18	1 263	19
31-Haute-Garonne	91	5 138	114
31-Gers	19	663	12
46-Lot	6	763	5
65-Hautes Pyrénées	12	716	8
81-Tarn	32	1 319	24
82-Tarn-et-Garonne	15	821	17

Source: Agefiph, Tableau de bord régional Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées, N° 2016-1 – Bilan de l'année 2015

Les contrats aidés

En ex-région Midi-Pyrénées en 2015, selon les données de l'Agefiph, on enregistre :

- **1 773 contrats CUI-CAE pour les BOE**, soit 14,9% du total des CUI-CAE contre 13,4% en 2014.
- **133 Emplois d'avenir pour les BOE**, soit 4,2% du total des EAV contre 4,8% en 2014 ;

III. L'obligation d'emploi des employeurs publics en ex-région Midi-Pyrénées

A. Taux d'emploi légal et taux d'emploi direct

5,91%

*Taux d'emploi légal
Ex-région Midi-Pyrénées 3FP
1^{er} janvier 2014*

Source : DOETH 2015, FIPHP

Le taux d'emploi légal⁷ moyen observé en ex-région Midi-Pyrénées au 1^{er} janvier 2014 est de **5,91%**, un taux supérieur à la moyenne nationale (établie à 5,17%) et en hausse par rapport à l'année précédente (au 01/01/2013, ce taux était de 5,83%). À noter un réajustement du périmètre des établissements assujettis, notamment dans la fonction publique d'État où les universités sont désormais incluses dans le calcul.

Ce taux d'emploi est essentiellement dû à l'emploi direct de bénéficiaires, puisque le taux d'emploi direct⁸ moyen des employeurs publics directement assujettis s'élève à 5,55% en 2014 (4,88% pour la France).

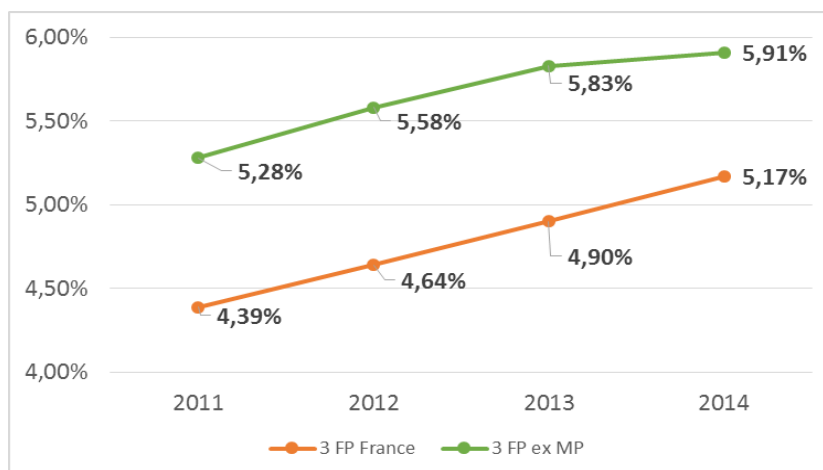
Le taux des 6% affiché par la loi de 2005 est presque atteint du point de vue régional, les employeurs publics des départements situés doivent donc employer **des agents** supplémentaires en situation de handicap pour être en conformité avec l'objectif légal.

Les données de 2015 années permettent également de constater une progression régulière du taux d'emploi depuis 2010. Avec une hausse cumulée de 12% points depuis cette date, le rythme de croissance observé entre 2011 et 2014 dans la région est inférieur à la moyenne nationale (17%).

⁷ Le **taux d'emploi légal** est défini par le rapport entre, d'une part, la somme des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et des équivalents bénéficiaires, calculés à partir de certaines dépenses prévues par le code du travail, et d'autre part, l'effectif physique total rémunéré. C'est ce taux qui est pris en compte dans l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : il doit être de 6% au moins pour que l'employeur satisfasse cette obligation.

⁸ Le **taux d'emploi direct** est le rapport entre la somme des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'établissement et son effectif total rémunéré, et le **taux d'emploi indirect** est le rapport entre la somme des équivalents bénéficiaires d'un établissement et son effectif total rémunéré.

Évolution comparée ex-MP/France du taux d'emploi légal



Source : Rapports annuels FIPHP France et MP, 2013/2014 ; Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014).

Champ : établissements publics assujettis en ex-région Midi-Pyrénées

Lecture : En 2013, le taux d'emploi légal moyen en ex-région Midi-Pyrénées était de 5,83%

Taux d'emploi légal moyen par versant de la fonction publique

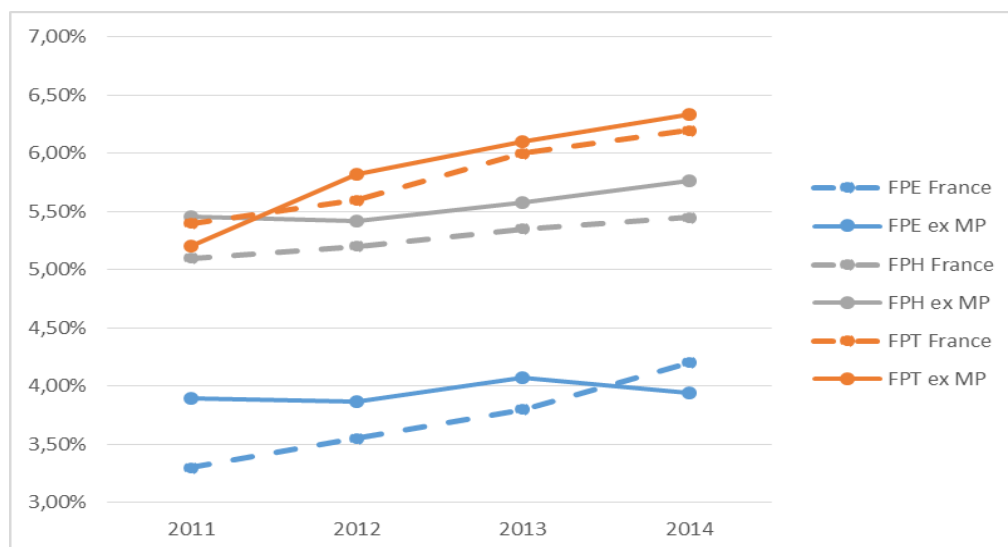
TAUX D'EMPLOI LÉGAL MOYEN DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'aperçu général du taux d'emploi ne rend pas compte des disparités entre les versants de la fonction publique. Ce taux d'emploi relativement élevé est porté, en premier lieu, par celui de la fonction publique territoriale, qui s'élève à 6,34% (+0,24 points par rapport à 2013) soit plus que l'exigence légale. La fonction publique hospitalière voit également son taux d'emploi progresser pour atteindre 5,77% en 2014 (+0,19 points par rapport à 2013). Enfin, la fonction publique d'État accuse une légère baisse de son taux d'emploi légal qui s'élève à 3,94% en 2014 (-0,13 point par rapport à 2013) marquant ainsi une rupture avec la tendance à la hausse observée depuis 2010.

Pour mieux contextualiser les évolutions en cours, il est intéressant de mettre en perspective les tendances des différents versants de la fonction publique sur le territoire de Midi-Pyrénées avec les données nationales. Il convient cependant d'être vigilant sur deux points :

- La variation d'assiette entre le calcul du taux d'emploi au niveau national et territorial pour la fonction publique d'État : en effet, le taux national prend en compte tous les établissements déconcentrés qui effectuent leur déclaration au niveau national ;
- L'analyse des évolutions du taux d'emploi, qui pourrait omettre de prendre en compte les causes réelles d'une augmentation du taux d'emploi direct. Par exemple, celui-ci pourrait être imputable à une recrudescence des accidents du travail / maladies professionnelles qui ne serait pas à proprement parler une cause vertueuse, ou simplement à une meilleure sensibilisation interne visant à « dénicher » les personnes disposant d'une RQTH ou à les accompagner dans cette démarche. Ainsi, au niveau national et en 2012, le nombre d'agents ayant déclaré au moins un accident du travail dans l'année écoulée varie fortement entre les fonctions publiques : 6,6% dans la FPE ; 8,5% dans la FPT et 12,9% dans la FPH.

Évolution comparée ex-MP/France du taux d'emploi légal moyen par versant de la fonction publique



Source : Rapports annuels FIPHP France et MP, 2013/2014 ; Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014).

Champ : établissement assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en France et en ex-région Midi-Pyrénées.
Lecture : en 2014, le taux d'emploi légal moyen dans la fonction publique d'Etat en ex-région Midi-Pyrénées, est de 3,94%.

Taux d'emploi moyen par département

Les résultats en matière de taux d'emploi se distinguent également d'un département à l'autre. Sur les huit départements, 3 ont atteint voire dépassé le taux d'emploi l'égal : Haute-Garonne, Tarn et Lot. Le Gers et les Hautes-Pyrénées sont très proches et au-dessus de la moyenne régionale. L'Ariège, l'Aveyron et le Tarn et Garonne se situent quant à eux en dessous. Ces chiffres mériteraient une exploration plus approfondie, notamment de certains paramètres (structuration des établissements, taux de couverture des médecins de prévention, dynamiques collaboratives mises en œuvre, taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles...).

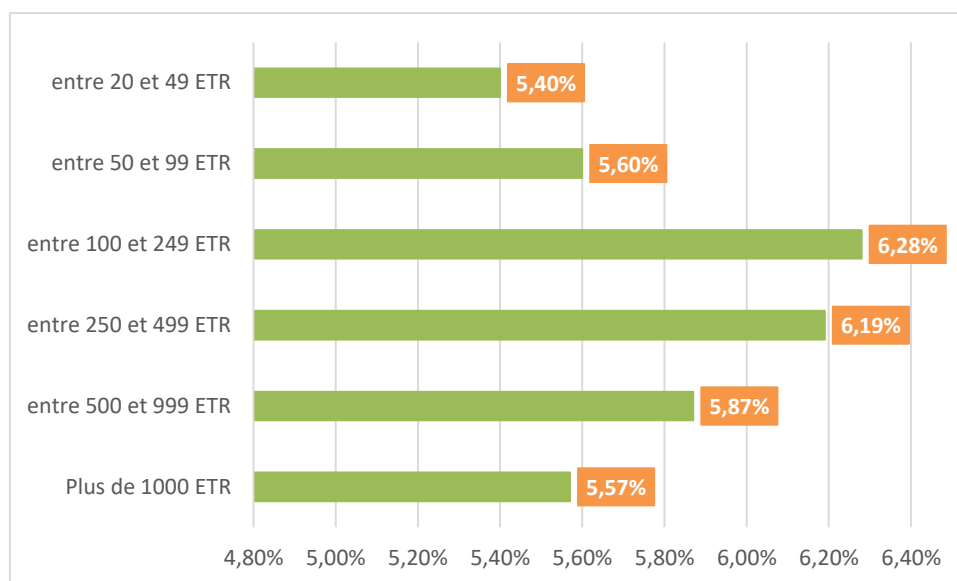
	ARIEGE	AVEYRON	GERS	HAUTE GARONNE	HAUTES PYRENEES	LOT	TARN	TARN ET GARONNE	MIDI-PYRENEES
Nombre d'ETR	6723	10390	8544	69079	10373	6430	13698	8456	137141
Nombre de BOE	348	494	476	3912	593	370	782	435	7615
Nombre d'Équivalents bénéficiaires	33	67	30	235	27	27	40	29	507
Taux d'emploi légal	5,67%	5,40%	5,93%	6,00%	5,98%	6,17%	6,00%	5,49%	5,91%
Nombre d'unités manquantes	22	63	6	-	2	-	-	43	136

Source: Recueil statistique DOETH 2015 **Champ :** établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Midi-Pyrénées.

Taux d'emploi moyen par taille d'organisme

Les données régionales du FIPHP permettent de dresser un aperçu des taux d'emploi en fonction de la taille des organismes assujettis et font apparaître des variations sensibles. Les plus forts taux d'emploi sont observés dans les établissements entre 100 et 249 ETR et entre 250 et 499 ETR. En revanche, les employeurs dépassant 1000 ETR ont un taux d'emploi similaire à celui des établissements qui emploient entre 50 et 99 ETR (5,6%).

Taux d'emploi légal selon la taille de l'établissement



Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014).

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Midi-Pyrénées

Lecture : en 2014, le taux d'emploi légal moyen dans les établissements assujettis dont l'ETR est supérieur à 1 000 est de 5,57%

B. Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des employeurs publics

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH)⁹:

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;

⁹ Articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail

- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

À cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique en ex-région Midi-Pyrénées

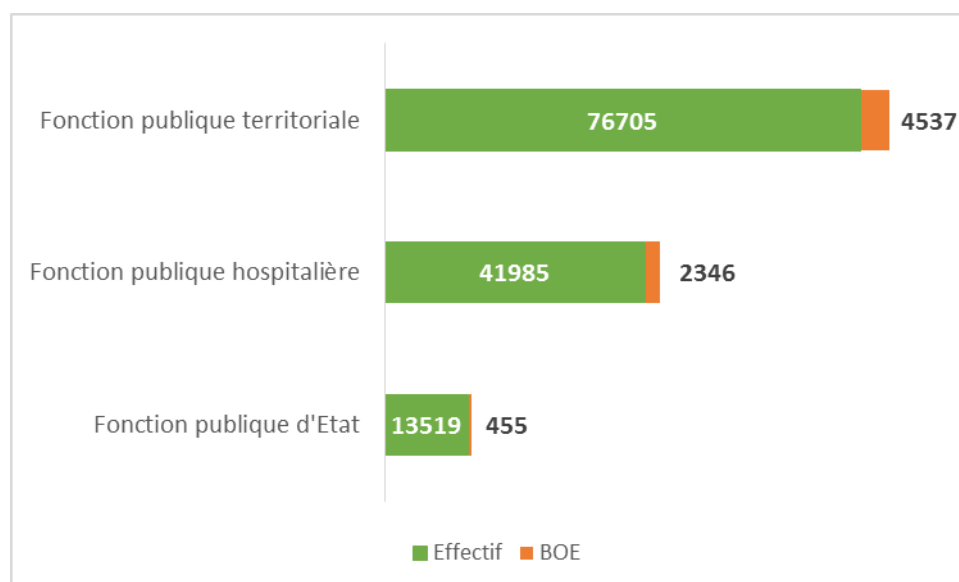
7 338
BOETH

*Languedoc-Roussillon 3FP –
établissements directement
assujettis
1^{er} janvier 2014*

Source : DOETH 2015

D'après la Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2015 (DOETH), la **fonction publique territoriale** emploie **4 537** bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH). **2 346 agents hospitaliers** ont une reconnaissance de travailleur handicapé. Enfin, au sein des établissements de la **fonction publique d'État** directement assujettis (sans prise en compte des établissements déconcentrés qui effectuent leur déclaration à l'échelon national), on compte **455** bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Part des BOETH par fonction publique au 1^{er} janvier 2014



Source : DOETH 2015, données au 1^{er} janvier 2014, FIPHFP – FPE : uniquement les établissements directement assujettis

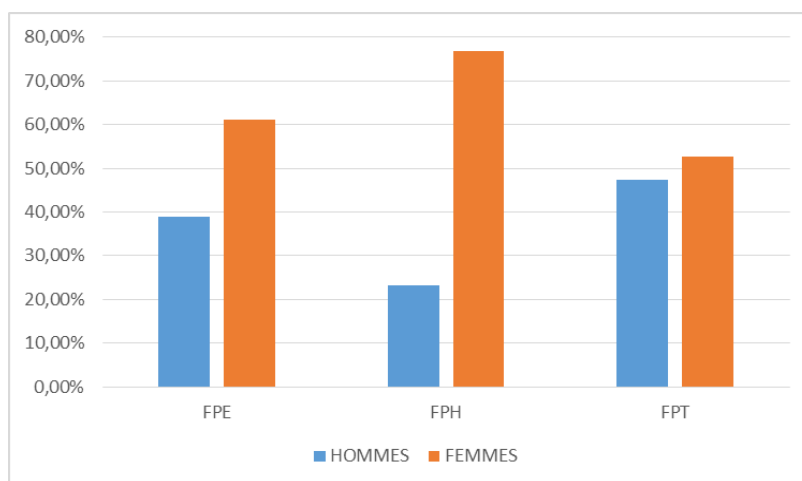
Caractéristiques des BOETH de la fonction publique

GENRE DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE EN EX-RÉGION MIDI-PYRÉNÉES

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont plus souvent des femmes (à 60,93%). Ce pourcentage est légèrement inférieur en Ariège (55,45%) et dans le Tarn (53,15%). Dans l'Aveyron et dans le Gers, il est supérieur (65,38% et 63,24%).

Au regard des versants de la fonction publique, on observe une surreprésentation des femmes BOETH dans la fonction publique hospitalière particulièrement. La répartition homme/femme des BOETH est en revanche plus équilibrée dans la fonction publique territoriale.

Répartition homme/femme des BOETH par fonction publique – Déclaration Année 2015 – Effectifs au 01/01/2014

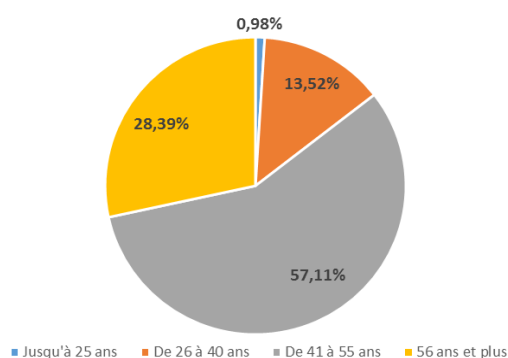


Source : FIPHFP – Rapport annuel 2015 Midi-Pyrénées

Les statistiques issues de la DOETH révèlent une surreprésentation des femmes dans la population des BOETH et son accroissement en 2014 par rapport à 2013 (+ 3,04 pts). Cette tendance générale est confirmée pour chaque versant de la fonction publique et plus forte au sein de la FPE (+4,27 points) et dans la FPT (+4,37 points).

ÂGE DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les BOETH sont davantage concentrés sur les tranches d'âges supérieures. Près de 85,5% des agents a ainsi plus de 41 ans, et plus du quart a plus de 56 ans (ce chiffre a progressé de 2 points par rapport à 2013).



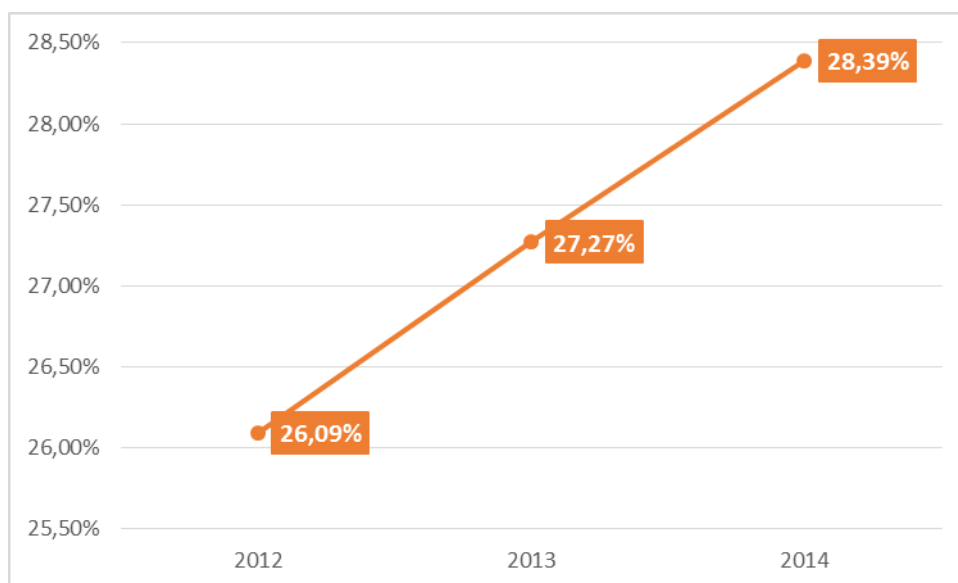
Moyenne d'âge des BOE pour l'ex-région Midi-Pyrénées au 01/01/2014

Source : FIPHFP – Rapport annuel 2015 Midi-Pyrénées - Déclaration 2015

La probabilité de survenance de limitations fonctionnelles étant fortement corrélée à l'âge, ce résultat n'est pas surprenant. Il appelle à une vigilance importante des employeurs publics, non seulement dans la prise en compte des problématiques de maintien dans l'emploi survenant en fin de carrière, mais aussi dans la gestion de

la politique d'accueil de nouveaux agents en situation de handicap pour compenser la baisse du taux d'emploi liée aux départs à la retraite.

Évolution de la part des BOETH de plus de 56 ans



Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1^{er} Janvier 2014)

Champ : BOETH de l'ex-région Midi-Pyrénées

Lecture : en 2014, la part des BOETH de plus de 55 ans est de 28,39%

TYPE DE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le rapport régional du FIPHFP fournit également des informations relatives aux types de reconnaissances administratives rencontrées en ex-région Midi-Pyrénées. On constate une croissance du taux de RQTH parmi les BOETH (+5,18 points depuis 2012), et une diminution du nombre d'agents reclassés ou assimilés (-2,6 points depuis 2012).

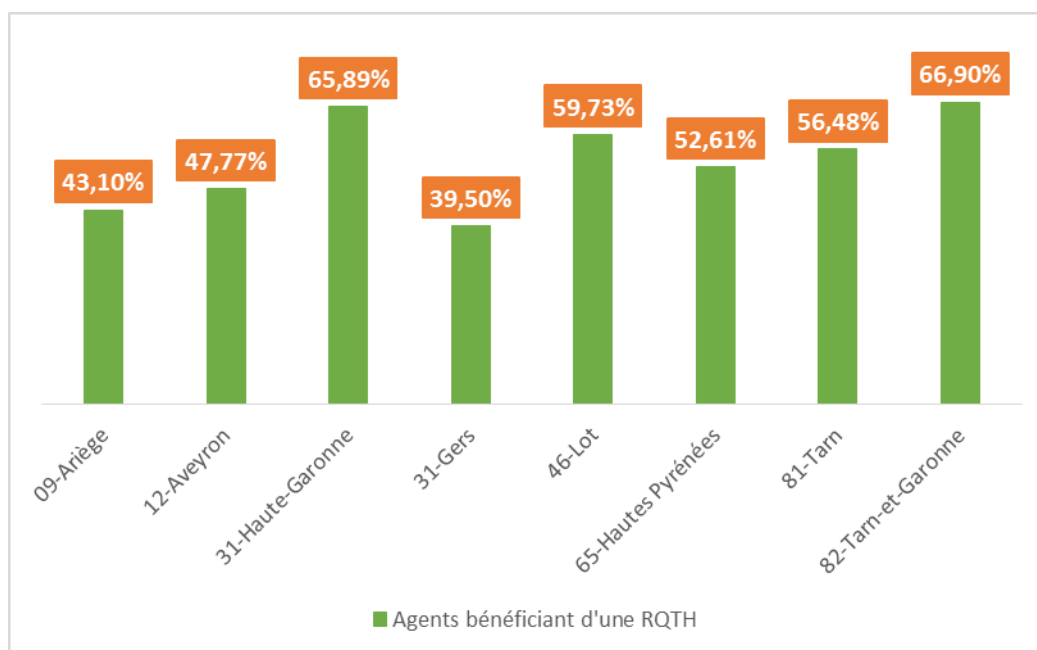
Évolution du taux des RQTH et des agents reclassés dans l'ex-région MP

Effectifs au	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014
Agents bénéficiant d'une RQTH	54,37%	56,85%	59,55%
Agents reclassés ou assimilés	14,57%	12,94%	11,97%
Agents bénéficiant d'une ATI	18,89%	15,34%	14,00%
Autres	12,17%	14,87%	14,49%

Source : FIPHFP, Rapport annuel Midi-Pyrénées 2015

Cependant, la moyenne affichée ci-dessus ne rend pas compte de disparités départementales très importantes : ainsi, on constate notamment que le taux de RQTH atteint les 66,90% dans le Tarn-et-Garonne et 65,89% en Haute-Garonne, alors qu'il est de 39,50% dans le Gers et de 43,10% en Ariège.

Part des RQTH chez les BOETH selon le département



Source : Recueil statistique DOETH2015 (données au 1 janvier 2014), Traitement Adeo.

Champ : BOETH de l'ex-région Midi-Pyrénées,

Lecture : dans le département du Lot, 59,73% des BOETH sont répertoriés à travers la déclaration de RQTH

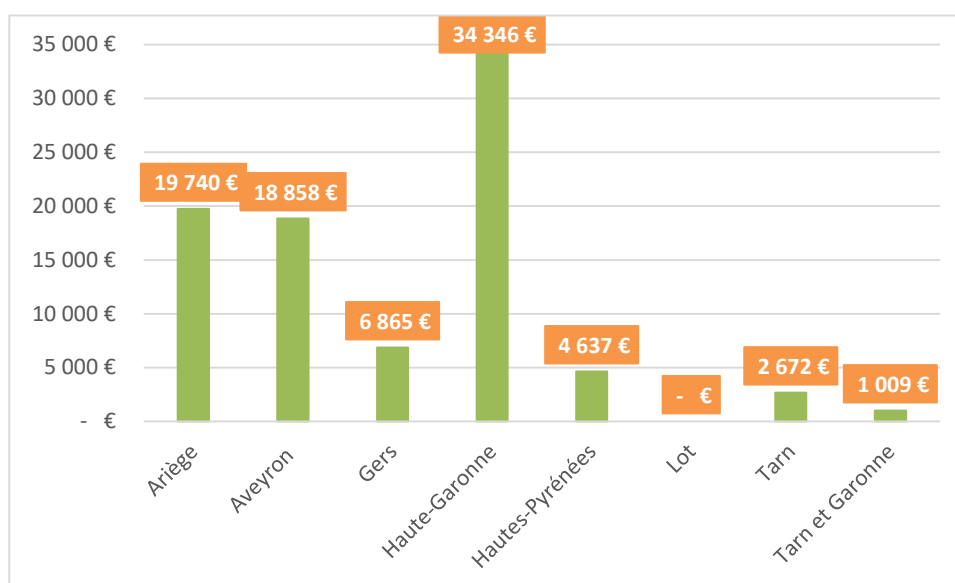
IV. Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

A. Les dépenses d'aménagement en faveur du maintien dans l'emploi des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

L'analyse des aides mobilisées sur la plateforme permet de montrer l'importance des enjeux de maintien en emploi, (cf. graphique supra).

Au 23 septembre 2015, les employeurs publics en ex-région Midi-Pyrénées ont déclaré 88 127 € de dépenses déductibles¹⁰ de type 4 (**dépenses d'aménagement pour maintenir dans l'emploi des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**).

Dépenses de type 4 mobilisées par les employeurs publics selon le département



Source: Recueil statistique DOETH 2016 (données au 23/09/2015).

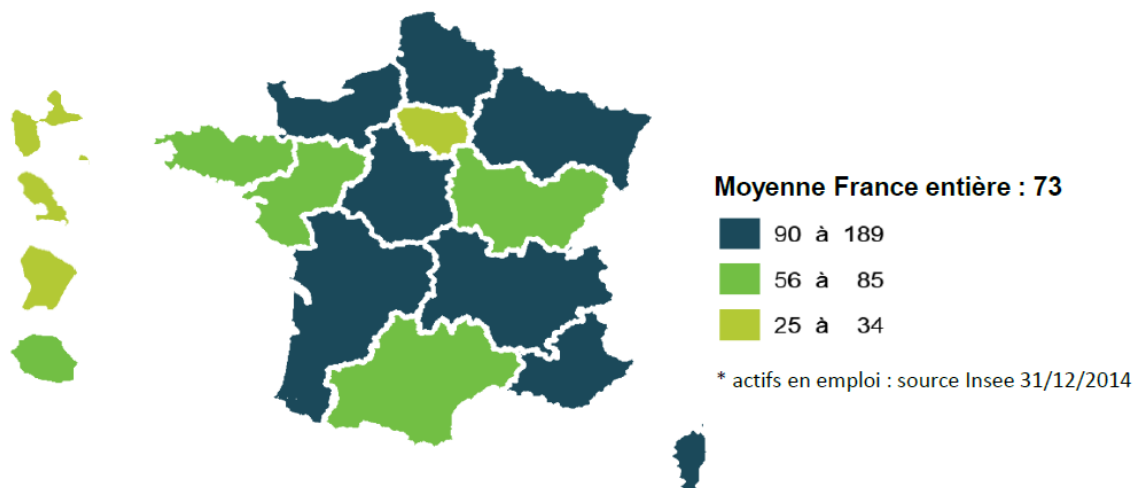
Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Midi-Pyrénées.

¹⁰ Dans le cadre de sa Déclaration relative à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH), l'employeur, s'il n'est pas sous convention, peut également déduire les sommes financières engagées en faveur de la sensibilisation, formation ou information des personnels à l'intégration et maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

B. Le rôle des Sameth

Acteur clé du maintien dans l'emploi, le **Sameth** est mobilisable tant par le secteur privé que par la fonction publique. La carte d'ensemble réalisée par l'Agefiph montre tout d'abord que l'ex-région Midi-Pyrénées se situe dans la moyenne du nombre de maintiens réussis par les Sameth :

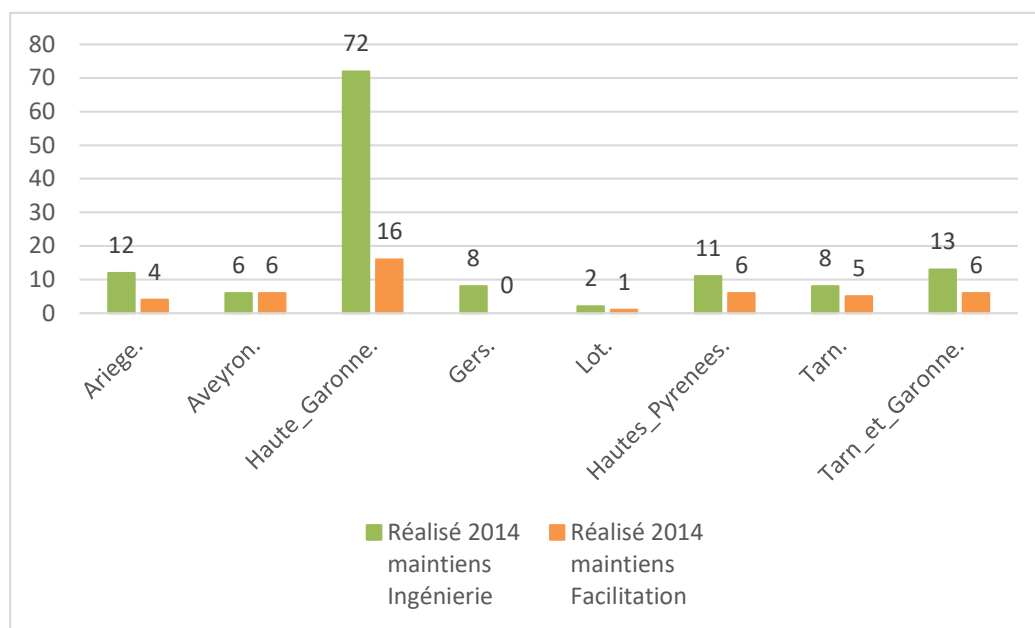
Cartographie : Nombre de maintiens Sameth pour 100 000 actifs en emploi*



Source: Le tableau de bord régional Emploi et chômage des personnes handicapées Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées – Agefiph – n°2016 1^{er} semestre

En 2015, les Sameth de l'ex-région Midi-Pyrénées ont réalisé 1057 prestations de maintien en emploi, un chiffre en hausse par rapport à l'année 2014 (+6%). Parmi ces prestations, en moyenne 16% des maintiens à fin 2015 ont été effectués dans la Fonction Publique, avec des disparités entre les départements. En 2014, cela représente 176 maintiens dans la Fonction Publique, répartis comme suit selon les départements :

Nombre de maintiens SAMETH effectués dans la fonction publique par département en 2014



Source: Agefiph

V. La mobilisation des aides et des dispositifs existants, dépenses déductibles et recours à la sous-traitance

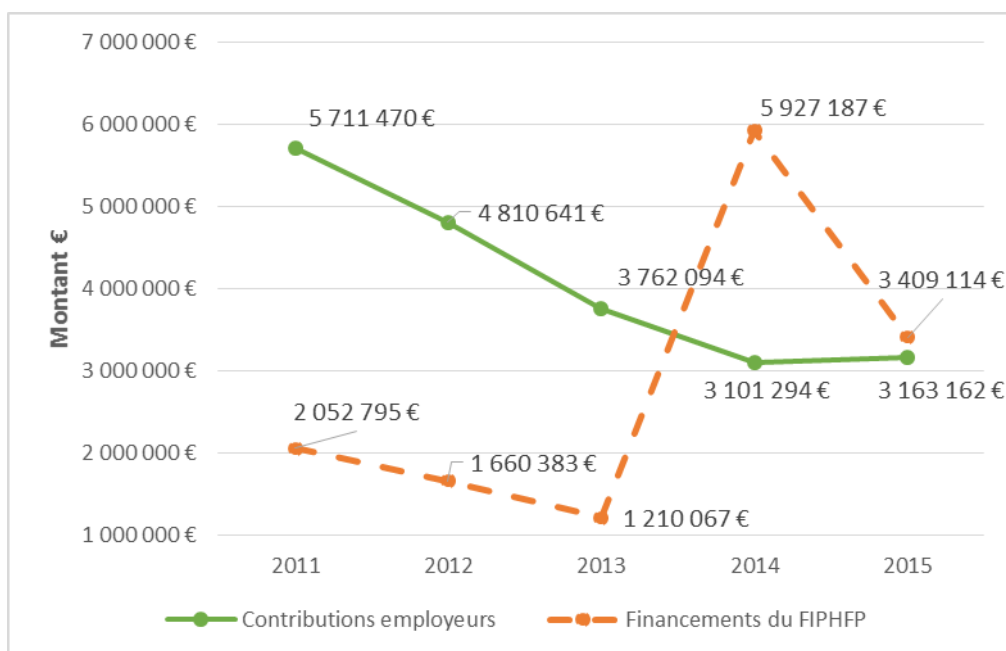
A. Pratiques de recours aux aides et dispositifs existants

En 2015, les établissements publics de l'ex-région ont davantage bénéficié des financements du FIPHP qu'ils n'y ont contribué à travers leur obligation d'emploi. On observe ainsi :

- un montant de **contributions** des établissements directement assujettis qui s'élève à **3 163 162 €**
- un montant de **financements** du FIPHP qui s'élève à **3 409 114 €**

Le graphique ci-dessous permet de retracer l'évolution des contributions et des financements concernant les employeurs publics :

Evolution comparée des contributions employeurs et des financements du FIPHP



Source : Rapports annuels FIPHP Midi-Pyrénées 2013 et 2014 - Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1 janvier 2014),

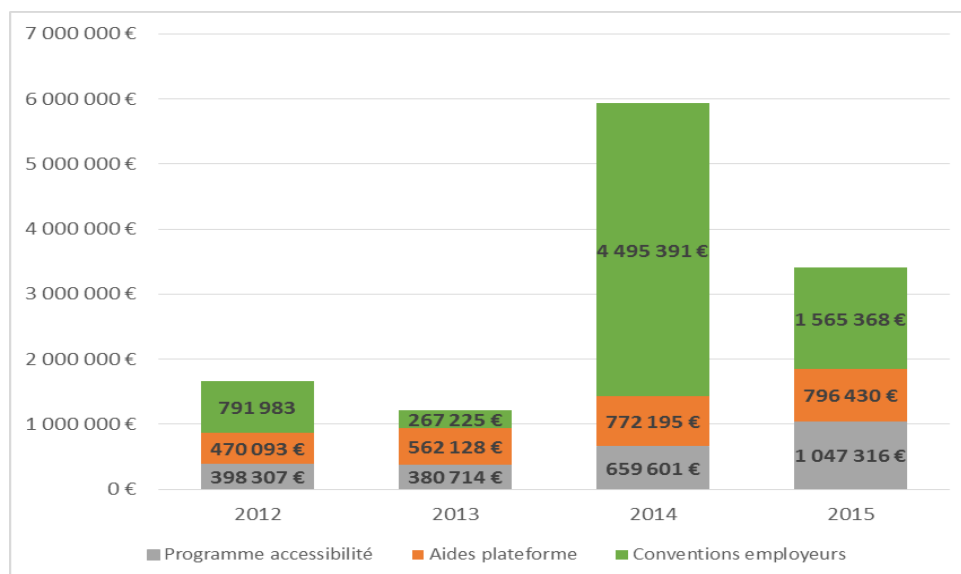
Champ : échantillon des établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Midi-Pyrénées.

Lecture : en 2014 le montant des contributions des employeurs assujettis de la région est de 3 101 294 €.

L'étude de ces données permet de faire une analyse du comportement des employeurs publics de la région à deux niveaux. D'une part, la baisse continue du montant des contributions au FIPHP depuis 2011 rappelle que les employeurs publics de la région s'approchent de plus en plus du respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et l'atteinte de l'objectif de 6%.

D'autre part, la hausse des financements du FIPHP depuis 2012 fait apparaître une mobilisation croissante des financements par les employeurs publics. En réalité, cette augmentation s'explique principalement par les financements liés aux conventions mobilisés en 2015, très fluctuants au gré des contractualisations pluriannuelles :

Evolution du montant de financement du FIPHP selon le type de dispositif



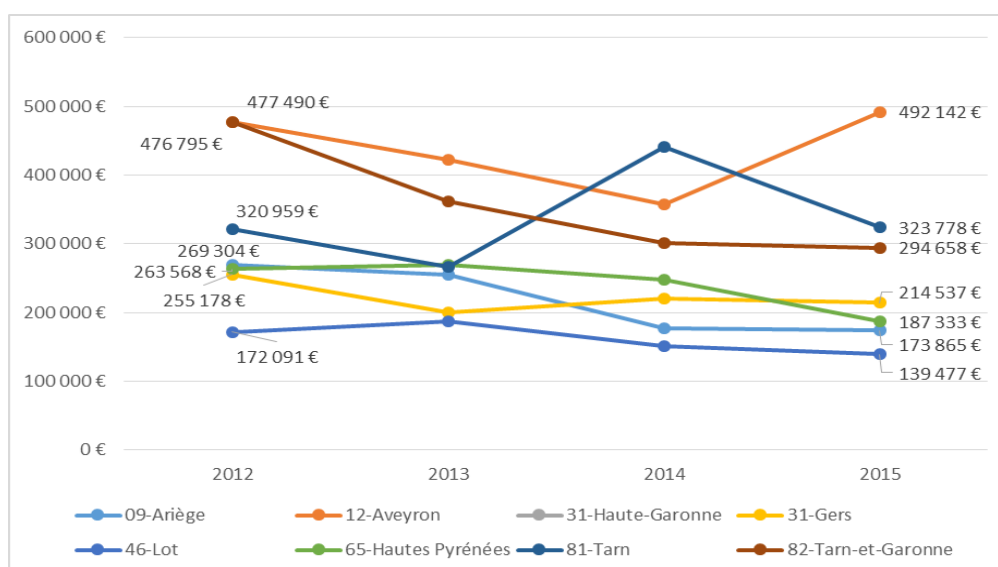
Source : Rapports annuels FIPHP Midi-Pyrénées 2013, 2014, 2015 - Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1 janvier 2014).

Champ : échantillon des établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Midi-Pyrénées.

Lecture : en 2014, le montant des aides plateforme aux employeurs est de 772 195€.

Il apparaît ainsi que les crédits liés aux aides plateforme sont en augmentation entre 2013 et 2014 et se stabilisent entre 2014 et 2015. Les aides au programme accessibilité augmentent sur toute la période et en particulier fortement entre 2014 et 2015.

Evolution du montant des contributions des employeurs publics par département (y compris les contributions forfaitaires)



Source : Rapports annuels FIPHP Midi-Pyrénées 2013, 2014, 2015 - Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1 janvier 2014).

Champ : échantillon des établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Midi-Pyrénées, hors département de la Haute-Garonne dont les éléments chiffrés sont repris ci-après car sur une échelle de montants très différente.

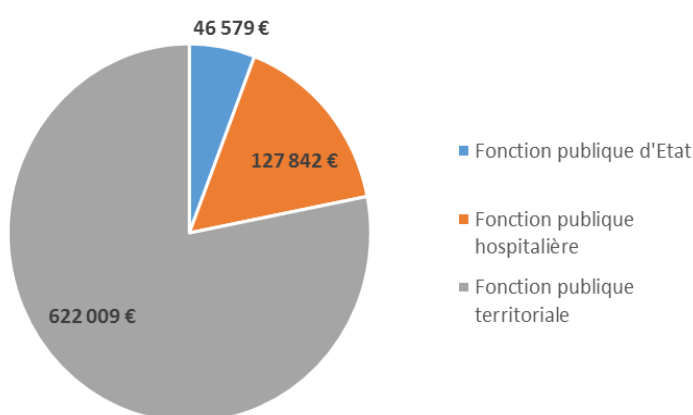
Lecture : en 2014, le montant total des contributions employeurs en Ariège à 173 865€.

Sur la période, l'évolution des contributions des employeurs publics par département est hétérogène :

- Les contributions des employeurs publics ont chuté sur 6 départements sur 8, en particulier en Haute-Garonne (-48%), dans le Tarn-et-Garonne (-38%), et en Ariège (-35%) ;
- Dans le Tarn et dans l'Aveyron, les contributions ont un peu progressé (respectivement +0,88% et +3,05%).

ZOOM SUR LES AIDES PLATEFORME

Les aides plateforme sont réparties comme suit selon les versants de la FP :



796 430 €

Montant des aides plateformes du FIPHP

Source : Rapport annuel FIPRHP Midi-Pyrénées 2015

Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1 janvier 2014)

B. Les dépenses déductibles

10 205 449 €

DE DEPENSES DEDUCTIBLES

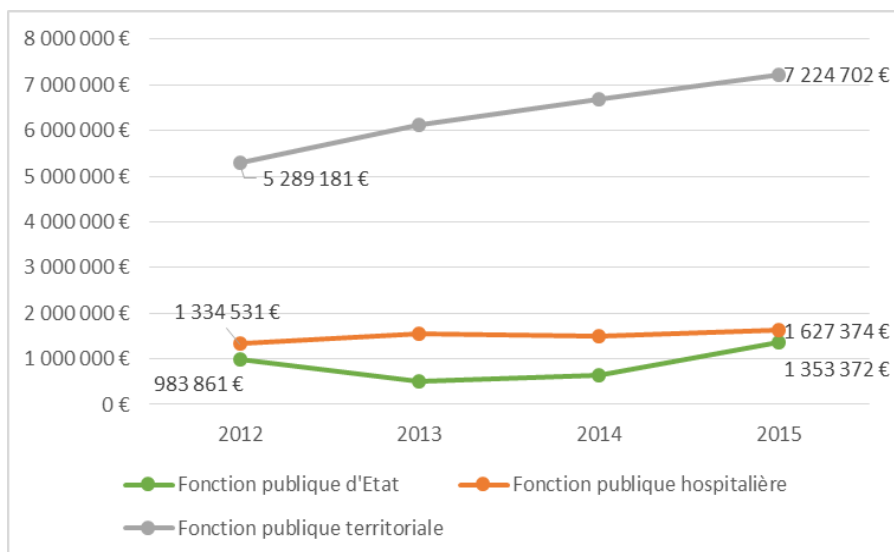
Source : Rapport annuel FIPRHP Midi-Pyrénées 2015

Evolution des dépenses déductibles par fonction publique

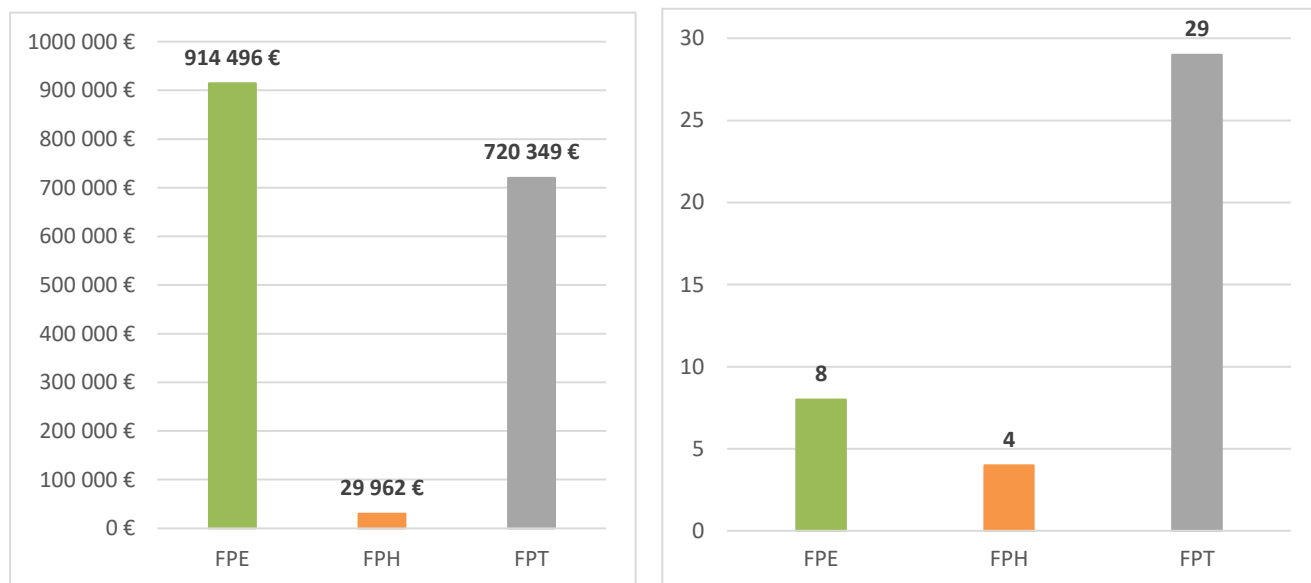
Source : Rapports annuels FIPHP Midi-Pyrénées 2014, 2015 - Recueil statistique DOETH 2015 (données au 1 janvier 2014).

Champ : échantillon des établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Midi-Pyrénées.

Lecture : en 2015, le montant les employeurs publics de la FPT ont déclaré 7 224 702€ de dépenses déductibles de type 2.



Au 23 septembre 2015, 41 employeurs publics en Midi-Pyrénées ont déclaré près de 1 665 000 € de dépenses déductibles¹¹ de type 2 (**dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique**). S'il s'agit en majorité d'employeurs de la fonction publique territoriale, la fonction publique d'État a sollicité les montants les plus importants sur ce type de dépenses :



Source : Recueil statistique DOETH 2015 (données au 23 septembre 2015).

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Midi-Pyrénées.

C. Recours à la sous-traitance

Le recours aux achats publics handi-responsables concourt à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et doit être analysé comme tel. Il contribue à la fois à l'accès à l'emploi des personnes handicapées (au sein du secteur adapté et protégé) et à leur maintien en emploi.

Le réseau GESAT a réalisé une étude¹² sur les relations économiques entre les entreprises adaptées (EA) et établissements et services d'aide par le travail (ESAT) avec leurs donneurs d'ordre. Il ressort de cette enquête que le volume d'achats au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) par les entreprises et organismes publics a augmenté entre 2012 et 2014, ce qui s'est traduit par une hausse du taux d'emploi indirect moyen (de 0,95% en 2012¹³, 0,99% en 2013 puis 1,18% en 2014)¹⁴.

Par ailleurs, l'étude explique la faible présence du secteur public parmi les clients du STPA par la complexité des modalités de réponse aux marchés réservés ainsi qu'au caractère restreint des secteurs d'activités (en 2014, 43% des marchés publics réservés portaient sur l'entretien des espaces verts et les fournitures de papeterie et de produits d'entretien¹⁵). De plus, ces structures, souffrant d'un manque de visibilité sont souvent limitées en personnel commercial pouvant démarcher les entreprises. Néanmoins, la tendance révèle une véritable

¹¹ Dans le cadre de sa Déclaration relative à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH), l'employeur, s'il n'est pas sous convention, peut également déduire les sommes financières engagées en faveur de la sensibilisation, formation ou information des personnels à l'intégration et maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

¹² Observatoire économique du travail protégé et adapté - Edition 2015. GESAT

¹³ Données Observatoires GESAT - Edition 2013 & 2015.

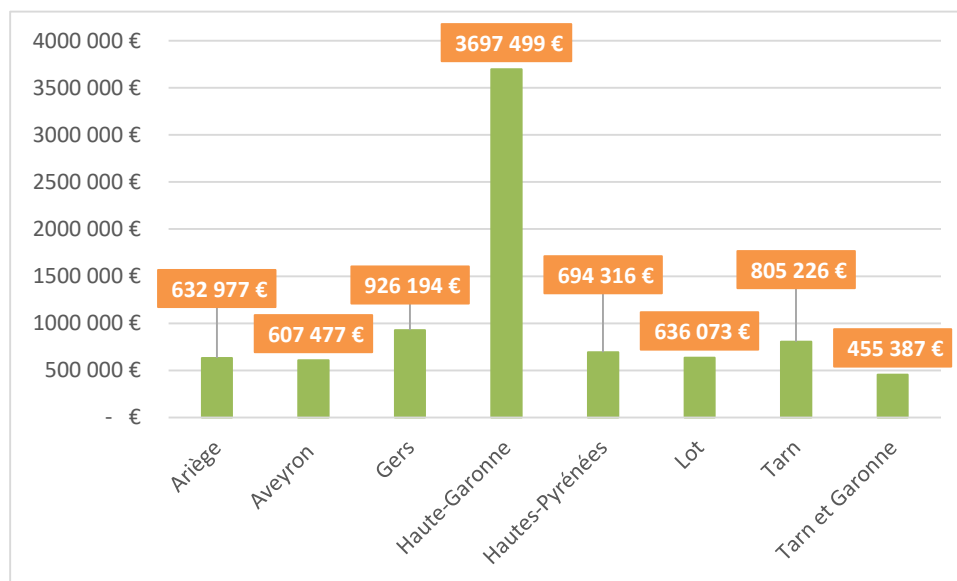
¹⁴ Selon les répondants

¹⁵ Observatoire de la commande publique réservée, 2014, Réseau Gesat

structuration de l'offre du STPA qui a vu le nombre de marchés remportés augmenter sensiblement. Ainsi, en 2014, 46% d'entre elles en ont remporté plus de 50%, contre 22% en 2012.

En ex-région Midi-Pyrénées, les employeurs publics ont dépensé plus de 8,45 millions d'euros en direction du secteur adapté et protégé (dépenses déductibles de type 1 – Déclaration DOETH au 23/09/2015). Avec plus de 6 millions issus des organismes de la fonction publique territoriale, les collectivités apparaissent en première ligne sur cette modalité. Selon les départements, ces dépenses se répartissent comme suit :

Montant des dépenses de sous-traitance selon le département au 23/09/2015



Source: Recueil statistique DOETH 2015 (données au 23/09/2015)

Champ : établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en ex-région Midi-Pyrénées.

Annexes

Les différentes aides du FIPHFP

L'appui financier du FIPHFP aux employeurs prend trois formes :

- les **aides dites « plateforme »** : de cinq types (aides techniques et humaines, dépenses d'études, actions de sensibilisation des acteurs, actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés, aides et actions nouvelles), listées dans le catalogue des aides du FIPHFP, elles sont financées au cas par cas, sur devis ou sur facture, après saisie de demande de l'employeur public sur la e-plateforme du FIPHFP. L'ensemble des employeurs publics, y compris ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein, peuvent bénéficier des financements du Fonds, à condition d'être à jour de leur contribution annuelle au FIPHFP.
- le **conventionnement** : il s'agit d'un contrat par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre une série d'actions déterminées en fonction du contexte de la collectivité et de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs, afin de recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget accordé, selon les conditions du catalogue des aides mais sans avoir besoin de saisir les demandes sur la plateforme.
- le **programme d'accessibilité** : le FIPHFP accompagne les établissements publics à travers un programme de financement de « l'accessibilité de l'environnement professionnel ». Ce dernier intègre toutes les opérations de travaux d'accessibilité ou d'adaptation des locaux à tous les types de handicap (études incluses), à l'intérieur comme à l'extérieur des bâtiments professionnels et des écoles de la Fonction publique. Un employeur peut solliciter le FIPHFP pour plusieurs opérations dans la limite d'un enveloppe déterminée en fonction de son effectif (ETR).

Des liens pour aller plus loin*

- **ANNUAIRE DES CORRESPONDANT HANDIPACTE EN EX-RÉGION MIDI-PYRÉNÉES :**
<http://www.handipacte-mp.org/employeur-public/annuaire-des-correspondants-handipacte/>
- **CATALOGUE DES ACTEURS RESSOURCES EN EX-RÉGION MIDI-PYRÉNÉES :**
<http://www.handipacte-mp.org/employeur-public/catalogue-des-acteurs-ressources/>
- **GUIDE DES RESSOURCES ET BONNES PRATIQUES DE MAINTIEN EN EMPLOI :**
⇒ Document repère "Maintenir dans l'emploi public un agent en situation de handicap en Midi-Pyrénées : les expériences et solutions face à chaque difficulté rencontrée"
⇒ Comment intégrer un travailleur en situation de handicap ?
<http://www.handipacte-mp.org/employeur-public/les-ressources/maintien-dans-l-emploi/>
- **LIVRET PRATIQUE : « HANDICAP ET APPRENTISSAGE : LIVRET PRATIQUE POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS DE MIDI-PYRÉNÉES »**
<http://www.handipacte-mp.org/employeur-public/les-ressources/apprentissage/>
- **RESSOURCES JURIDIQUES ET RÉGLEMENTAIRES :**
<http://www.handipacte-mp.org/employeur-public/réglementation-en-vigueur-1/>

- **CHARTRE DES EMPLOYEURS PUBLICS EN EX-RÉGION MIDI-PYRÉNÉES :**
<http://www.handipacte-mp.org/>
- **LES ACTES DU COMITÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS (COMEP) :**
<http://www.handipacte-mp.org/pilotage/comep/>
- **GUIDES DU FIPHFP AUX EMPLOYEURS PUBLICS :**
 - *Recrutement d'une personne en situation de handicap :*
http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/wp-content/uploads/sites/6/2014/10/FIPHFP_Guide_recruiter_un_agent_en_situation_de_handicap.pdf
 - *Maintenir une personne en situation de handicap dans l'emploi:*
http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/wp-content/uploads/sites/6/2014/10/FIPHFP_Guide_maintenir_dans_l-emploi_un_agent_en_situation_de_handicap.pdf
- **RAPPORT ANNUELS DU FIPHFP :**
<http://www.fiphfp.fr/Mediatheque/Rapports-annuels-du-FIPHFP>

RENDEZ-VOUS SUR LA PLATEFORME DU HANDI-PACTE MIDI-PYRÉNÉES POUR D'AVANTAGE D'INFORMATIONS, D'OUTILS ET D'ACTUALITÉS SUR LA POLITIQUE HANDICAP : <http://www.handipacte-mp.org/>

OU CONTACTEZ-NOUS PAR MAIL : pacte.mp@amnyos.com

* L'accès à certaines pages est soumis à un mot de passe que vous pouvez demander via le formulaire de contact

Annexes

Des liens pour aller plus loin*

- **RÉPERTOIRE DES ACTEURS DE MAINTIEN EN EMPLOI EN EX-RÉGION LANGUEDOC-ROUSSILLON :**
<http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/wp-content/uploads/sites/6/2014/07/Guide-acteurs-LR.pdf>
- **REPERTOIRE DES ACTEURS OPERATIONNELS DU LANGUEDOC-ROUSSILLON :**
<http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/boite-a-outils/acteurs/>
- **GUIDE DES RESSOURCES ET BONNES PRATIQUES DE MAINTIEN EN EMPLOI :**
<http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/wp-content/uploads/sites/6/2014/07/Guide-acteurs-LR.pdf>
- **PLAQUETTE : « l'apprentissage des travailleurs handicapés – une opportunité pour la fonction publique »**
<http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/wp-content/uploads/sites/6/2014/03/Plaquette-apprentissage-web.pdf>
- **LEGISLATION :**
<http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/boite-a-outils/legislation/>
- **GUIDES DU FIPHFP AUX EMPLOYEURS PUBLICS :**
 - *Recrutement d'une personne en situation de handicap :*
http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/wp-content/uploads/sites/6/2014/10/FIPHFP_Guide_recruiter_un_agent_en_situation_de_handicap.pdf
 - *Maintenir une personne en situation de handicap dans l'emploi:*
http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/wp-content/uploads/sites/6/2014/10/FIPHFP_Guide_maintenir_dans_l-emploi_un_agent_en_situation_de_handicap.pdf
- **RAPPORT ANNUELS DU FIPHFP :**
<http://www.fiphfp.fr/Mediatheque/Rapports-annuels-du-FIPHFP>
- **CHARTRE DES EMPLOYEURS PUBLICS DU LANGUEDOC-ROUSSILLON :**
<http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/wp-content/uploads/sites/6/2014/07/Charte-du-Conseil-des-employeurs-publics-signee-LR1.pdf>

RENDEZ-VOUS SUR LA PLATEFORME DU HANDI-PACTE LANGUEDOC-ROUSSILLON POUR D'AVANTAGE D'INFORMATIONS, D'OUTILS ET D'ACTUALITÉS SUR LA POLITIQUE HANDICAP : <http://www.handipacte-languedocroussillon.fr/>

OU CONTACTEZ-NOUS PAR MAIL : handipacte-languedoc-roussillon@adeoconseil.com

* L'accès à certaines pages est soumis à un mot de passe que vous pouvez demander via le formulaire de contact.

Glossaire

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

ANFH : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

BOETH : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDG : Centre de gestion de la fonction publique territoriale

DEBOE : Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

DETP : Demandeurs d'emploi tous publics

DÉPENSES DÉDUCTIBLES :

- **Type 1** - Les dépenses réalisées en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail (article 6 du décret)
- **Type 2** - Les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction publique (article 6, II)
- **Type 3** - Même calcul pour les efforts consentis par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées
- **Type 4** - Les aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories de bénéficiaires visés à l'article 2 du décret
- **Type 5** - Assistants vie scolaire

EA : Entreprises adaptées

EQUIVALENTS BOE : Équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

ESAT : Entreprises et service d'aide par le travail

ETP : Équivalent temps plein

ETR : Effectif total rémunéré

FPE : Fonction publique d'Etat

FPH : Fonction publique hospitalière

FPT : Fonction publique territoriale

GESAT : Réseau qui met en relation les donneurs d'ordre privés et publics avec les ESAT et EA

L'ADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

PPS : Prestations ponctuelles spécifiques

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SAMETH : Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

UNITÉS MANQUANTES : Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L.323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur.

Contact Handi-Pacte Languedoc-Roussillon : Samuel Sauvage (sauvage@adeoconseil.com)