



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



Introduction

Cette publication accompagne la sortie de l'actualisation du tableau de bord sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique réunionnaise, qui a lieu chaque année aux mois de février et juillet. Elle présente quelques-uns des indicateurs clés publiés dans le tableau de bord et met en lumière les principales évolutions qui se sont produites depuis le semestre précédent.

Pour accéder à l'ensemble des indicateurs, nous vous invitons à télécharger le document intitulé « tableau de bord semestriel » sur le site Internet www.handipacte-reunion.fr (onglet « observatoire »).

1. Comment évolue l'emploi public à La Réunion ?



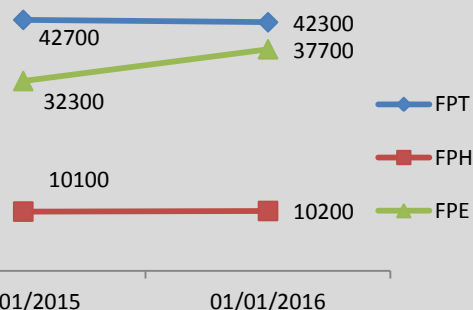
85 200 agents dans la fonction publique réunionnaise fin 2016

Au 31 décembre 2016, le **nombre total d'emplois publics** (y compris contrats aidés) était, selon l'INSEE, de **85 200**, soit une très légère augmentation sur un an (taux d'évolution de 0,24%).

La dynamique est cependant différente dans chacune des trois fonctions publiques. On observe notamment une diminution du nombre d'emplois dans la fonction publique territoriale, qui peut s'expliquer en partie par une baisse des emplois aidés.

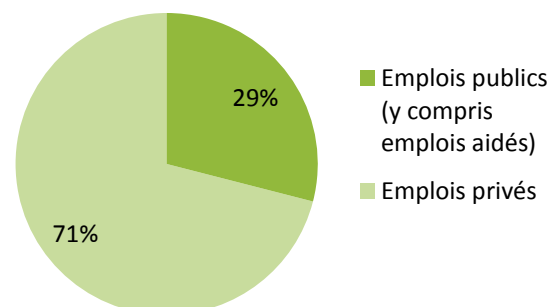
La part de l'emploi public, par rapport à l'ensemble des emplois, baisse très sensiblement par rapport à fin 2015 (- 1 point).

Evolution des effectifs de la fonction publique par versant à La Réunion



Source : INSEE, SIASP, 31/12/2016

Part de l'emploi public

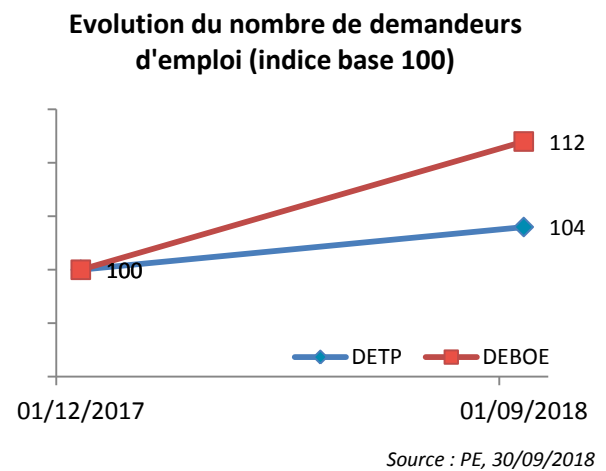
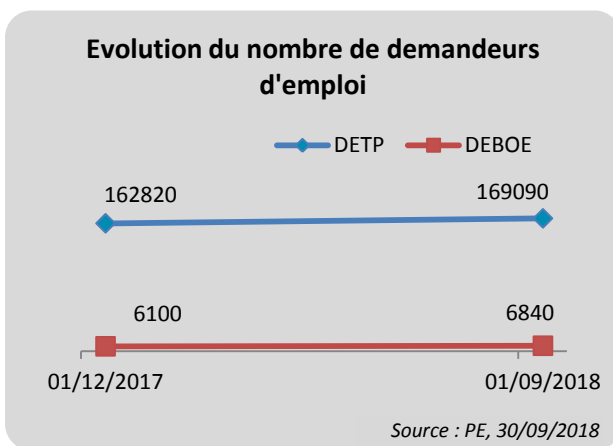


Source : INSEE, SIASP, 31/12/2016

2. Quelle est la demande d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au niveau régional ?

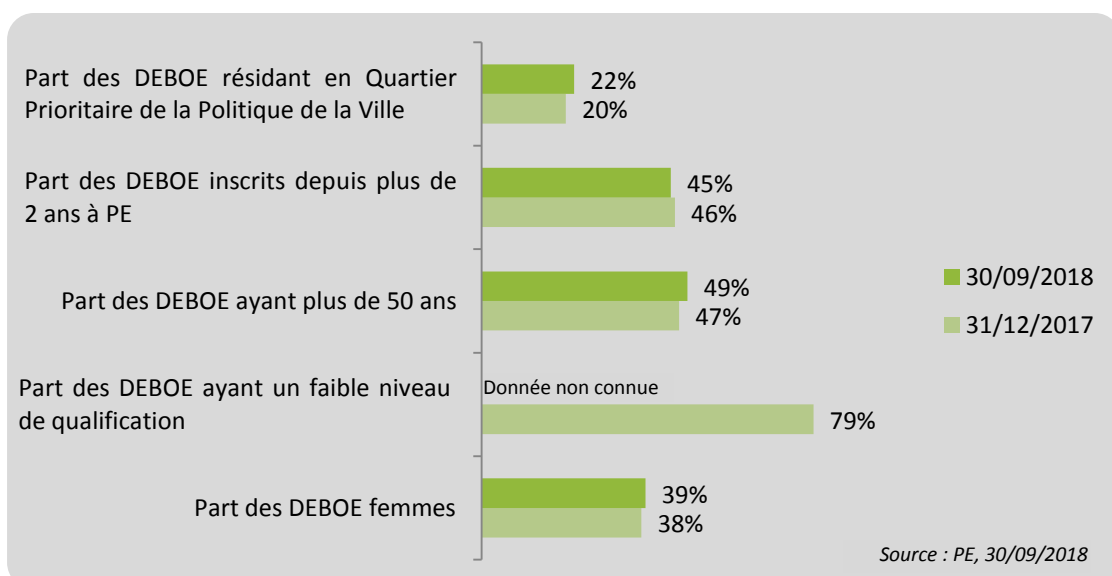
6 840 demandeurs d'emploi BOE fin septembre 2018.

Le nombre de demandeurs d'emploi BOE a continué d'augmenter sur les trois premiers trimestres 2018, plus rapidement que le nombre de demandeurs d'emploi tout public.



La part des demandeurs d'emploi BOE par rapport au nombre total de BOE est sensiblement restée la même, passant de 3,75% à 4,05%.

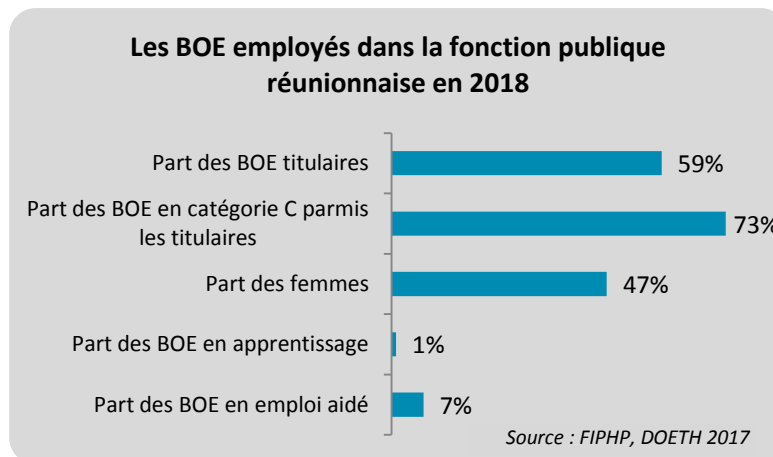
La part des femmes, des personnes âgées de plus de 50 ans et de celle résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi BOE augmente légèrement.



3. Quelles sont les caractéristiques de l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique réunionnaise ?

Les données liées à l'évolution du taux d'emploi légal, au nombre de BOE et à la stratégie de réponse à l'obligation d'emploi seront actualisées lors de la parution du tableau de bord de juillet 2019.

Rappelons simplement qu'en 2018, le taux d'emploi légal dans la fonction publique réunionnaise était de **4,95%**. **1874 bénéficiaires de l'obligation d'emploi** étaient recensés, avec le profil suivant :



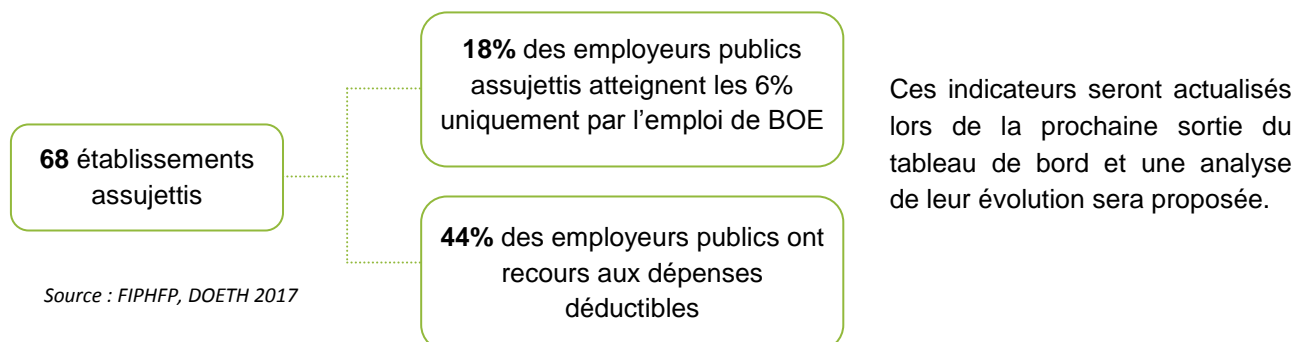
4. Quelle structuration des politiques handicap et quelles réponses des employeurs publics à leur obligation d'emploi ?

Les conventions signées avec le FIPHP

➔ 10 employeurs publics avaient une convention FIPHP en cours en 2018.

Sur le second semestre 2018, aucune nouvelle convention n'a été signée ou renouvelée. Certaines sont cependant en préparation ou en cours de passage dans les différentes instances de validation. Elles seront donc comptabilisées dans la prochaine publication du tableau de bord en juillet 2019.

La réponse des employeurs publics à leur obligation d'emploi



5. Quels sont les résultats enregistrés au niveau régional en matière d'insertion professionnelle ?

Un nombre de placements Cap Emploi en baisse par rapport au 2^{ème} semestre 2017

133 contrats signés entre janvier et juillet 2018 via le Cap Emploi

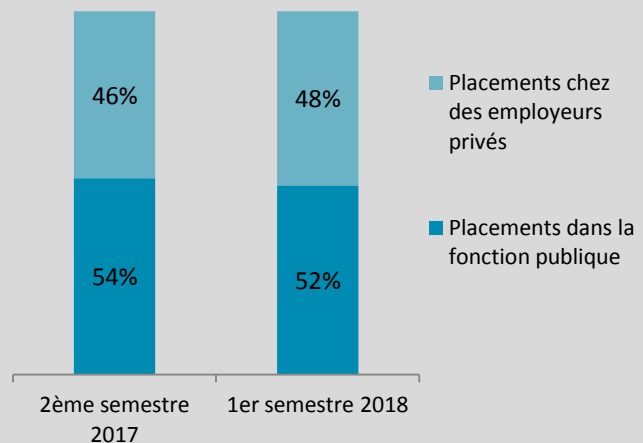
Le nombre global de placements de travailleurs en situation de handicap chez des employeurs publics a baissé de 28% au premier semestre 2018 (133 placements contre 156 au dernier semestre 2017).

Cette baisse n'est pas spécifique à la fonction publique puisque la part des placements dans la fonction publique par rapport au nombre total de placements augmente légèrement.

La diminution du nombre d'emploi aidés ainsi que la nouvelle organisation des services suite au lancement de la mission d'Opérateur de Placement Spécialisé (OPS) fusionnant le Cap emploi et le Sameth peuvent en partie expliquer cette variation.

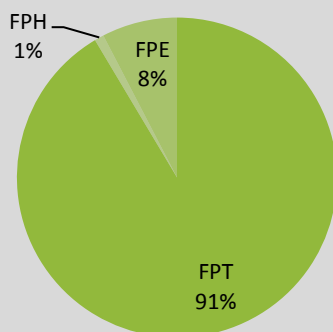
L'évolution du nombre de placements sera plutôt à analyser sur une période annuelle.

Evolution de la part des placements dans la fonction publique



Source : Rapport Cap Emploi, décembre 2017 et juin 2018

Répartition des placements par fonction publique au 1er semestre 2018



Source : Rapport Cap Emploi, juin 2018

Ces placements concernent toujours en très grande majorité la fonction publique territoriale.

La répartition par versant de fonction publique est quasi inchangée depuis le dernier semestre 2017.

Mais des employeurs plus nombreux et davantage de contrats longue durée

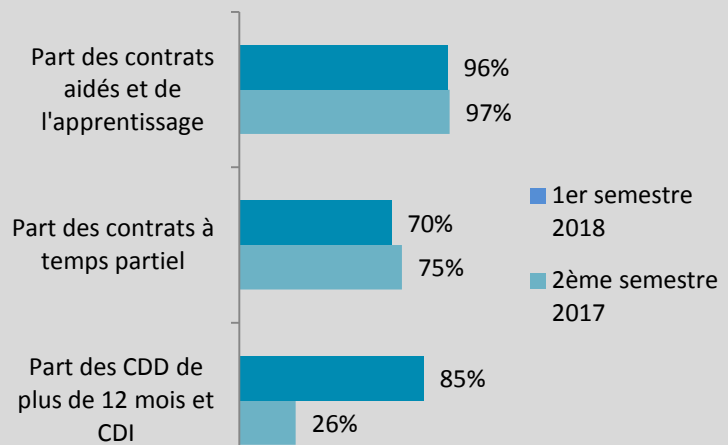
85% des contrats signés au cours du 1^{er} semestre 2018 via le Cap Emploi sont des CDD de plus de 12 mois et des CDI

Les emplois aidés et l'apprentissage représentent toujours la quasi-totalité des contrats signés.

Leur part a cependant très légèrement baissé dans la fonction publique territoriale (- 1 point) surtout du fait de la baisse des emplois aidés. Elle a par contre augmenté dans la fonction publique d'Etat (+11 points).

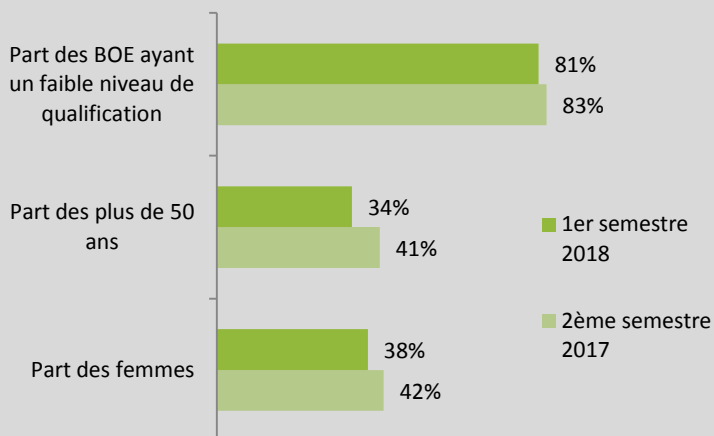
La part des contrats à temps partiel a également reculé de 5 points.

Evolution du type de contrats signés



Source : Rapport Cap Emploi, décembre 2017 et juin 2018

Evolution du profil des personnes insérées dans la fonction publique via Cap Emploi



Source : Rapport Cap Emploi, décembre 2017 et juin 2018

Les personnes ayant un faible niveau de qualification (niveau V et plus) restent très fortement majoritaires, même si leur part a diminué de 2 points entre fin 2017 et juillet 2018.

La part des plus de 50 ans également baissé (-7 points) ainsi que celle des femmes (-4 points).

L'apprentissage : le nombre de contrats signés durant la campagne 2018 en hausse

Au 30 juin 2017, on comptait **54 contrats d'apprentissage en cours**.



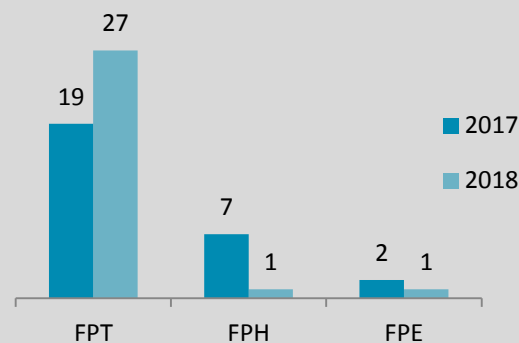
29 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés au cours de la campagne 2018

L'apprentissage s'est fortement développé ces dernières années à La Réunion, notamment grâce à l'expérimentation réalisée dans le cadre du dispositif PreKap'R (dispositif d'apprentissage accompagné financé par le FIPHFP, l'AGEFIP et l'ARS de 2015 à 2018). Ce dispositif, dans lequel de nombreux partenaires se sont impliqués (Centre de Gestion, CNFPT, Cap Emploi, Mission Locale, REER, Mission Handi-Pacte, MEDEF, etc.) a permis de sécuriser le parcours de l'apprenti et les démarches pour l'employeur. Les fonctions publiques territoriales et hospitalières se sont notamment fortement engagées dans le dispositif.

Malgré la fin de l'expérimentation, la dynamique perdure mais avec des disparités entre les trois fonctions publiques. Les employeurs de la FPT ont continué à s'engager fortement en faveur de l'apprentissage durant la campagne de recrutement 2018 avec 8 contrats supplémentaires signés par rapport à la campagne 2017.

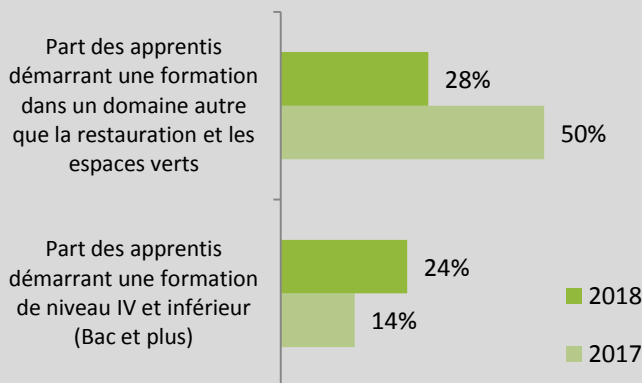
Les établissements de la FPH n'ont par contre pratiquement pas pris de nouveaux apprentis, tout comme ceux de la FPE.

Evolution du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage signés



Source : Données CDG, employeurs FPH et FPE au 31/12/2018

Evolution des caractéristiques des contrats d'apprentissage signés - 3 FP



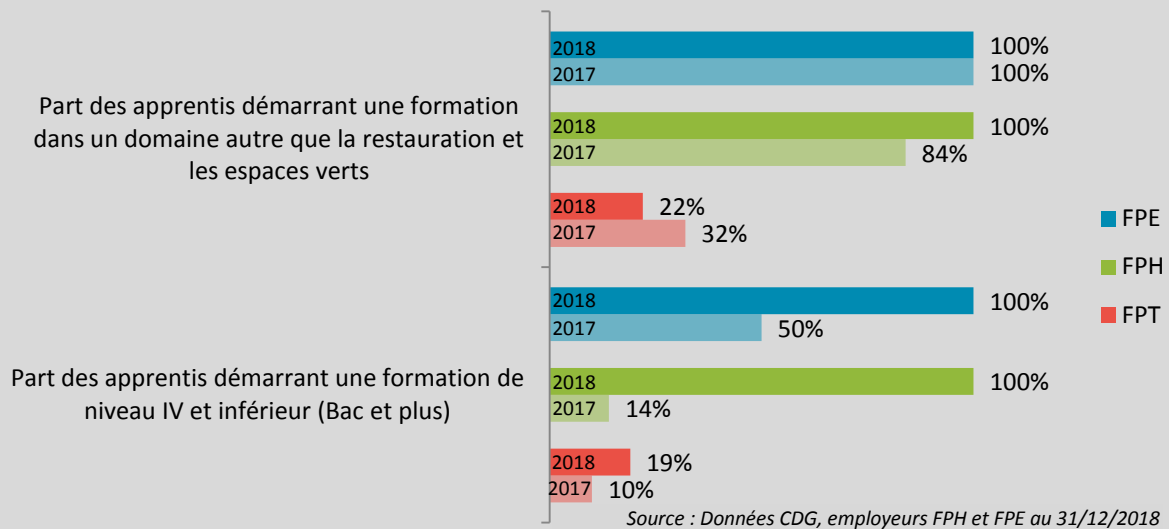
Source : Données CDG, employeurs FPH et FPE au 31/12/2018

Le niveau des formations effectuées dans le cadre des nouveaux contrats d'apprentissage signés a augmenté puisque la part des diplômés de niveau Bac et plus est passée de 14% à 24%.

Par contre, contrairement à l'année précédente, les domaines de formation sont moins diversifiés avec 28% des apprentis se formant dans un domaine autre que la restauration et les espaces verts, qui sont les deux domaines qui ont été fortement investis au démarrage du dispositif, notamment par la fonction publique territoriale.

C'est surtout dans la fonction publique territoriale et d'Etat que les contrats d'apprentissage concernent des domaines peu investis au démarrage du dispositif : ressources humaines, administratif, logistiques, hygiène, ... avec des niveaux de formation plus élevés.

Evolution des caractéristiques des contrats d'apprentissage signés par versant de fonction publique



L'information des employeurs publics doit sur ce point se poursuivre afin qu'ils connaissent l'ensemble des possibilités offertes par l'apprentissage, notamment en terme de formations disponibles.

6. Quelles caractéristiques des actions de maintien dans l'emploi ?

Précaution de lecture

Les chiffres disponibles sur le maintien dans l'emploi sont ceux publiés par le Cap Emploi. Ils sont cependant peu représentatifs de l'ensemble des maintiens réalisés par les employeurs publics puisqu'on estime que seulement 5% des situations passent par le Cap Emploi.

Par ailleurs, l'analyse semestrielle des chiffres relatifs aux situations de maintien n'est pas forcément pertinente puisque les clôtures administratives de parcours sont plutôt faites en fin d'année, ce qui fausse les données relatives aux évolutions sur six mois.



12 maintiens réussis ont été recensés au 30 juin 2018 sur les 46 réalisés sur l'ensemble de l'année 2018.

Au-delà des précisions et précautions de lecture apportées ci-dessus, la baisse du nombre de maintiens s'explique également par le fait qu'aujourd'hui les référents handicap de la fonction publique sont davantage formés et mieux expérimentés dans l'exercice de leurs missions.

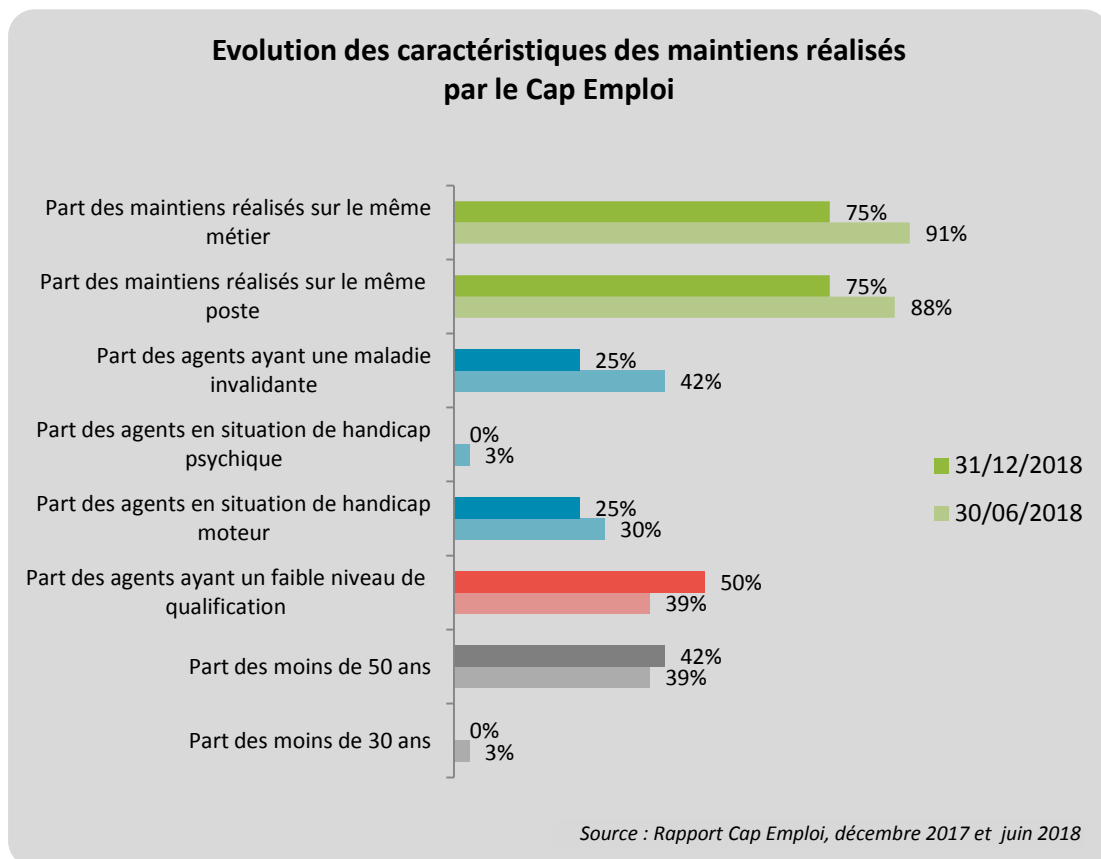
Ils ne font donc appel aux partenaires extérieurs que pour les situations les plus complexes, qui demandent une expertise spécifique.

Caractéristiques des maintiens réalisés

Sur les six derniers mois, la part des maintiens réussis sur le même métier et le même poste a diminué (respectivement de 16 et 13 points).

Concernant le type de handicap, la part des maladies invalidantes, principal type de handicap rencontré, a également diminué (plutôt au profit des handicaps visuels et auditifs).

La part des agents ayant un faible niveau de qualification a par contre augmentée (+3 points) tout comme celle des agents ayant un faible niveau de qualification (+11 points).



Prochaine publication : juillet 2019