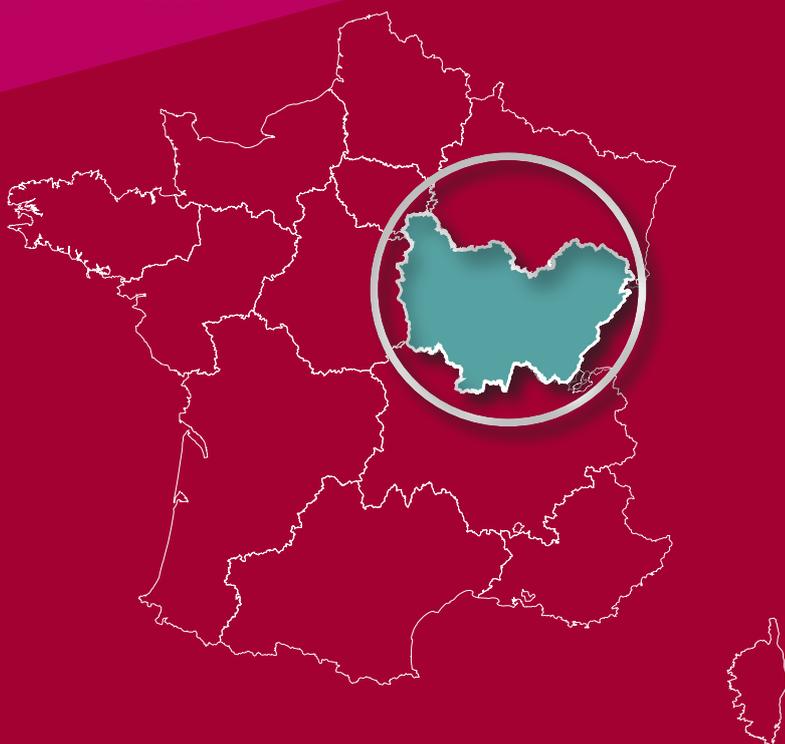




octobre
2016

Atlas de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté



PRÉAMBULE ATLAS BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Créé le 11 février 2005 par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) accompagne les employeurs publics et relève au quotidien le défi de l'égalité dans les domaines de l'emploi et de l'accessibilité.

Le taux d'emploi légal progresse dans la fonction publique mais il reste encore de nombreux établissements qui n'ont pas atteint l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Ainsi, des efforts peuvent être encore réalisés en matière d'intégration ou de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap

Afin d'inciter davantage les employeurs publics à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et ainsi de favoriser l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, le FIPHFP, en collaboration avec l'État, a déployé un Handi-Pacte Fonction Publique depuis janvier 2014, au sein de chaque région.

Les Handi-Pactes constituent un outil d'animation et de développement d'un partenariat régional pour faciliter l'inclusion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap en créant un espace d'échanges de pratiques, de partages des ressources, de mutualisation et d'innovation.

Ayant également pour vocation d'éclairer sur les besoins des employeurs publics et les spécificités territoriales, le Handi-Pacte Bourgogne-Franche-Comté vous propose un premier atlas régional de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Le vieillissement des agents, la situation des établissements de la fonction publique au regard de l'obligation d'emploi et les difficultés des employeurs par territoire sont autant d'enjeux abordés au sein de ce document.

Cet atlas a été conçu comme un véritable outil d'aide à la décision et à l'action, je vous en souhaite bonne lecture !

Agostino De Luca

Délégué territorial FIPHFP
Bourgogne-Franche-Comté

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Agostino De Luca', written over a horizontal line.

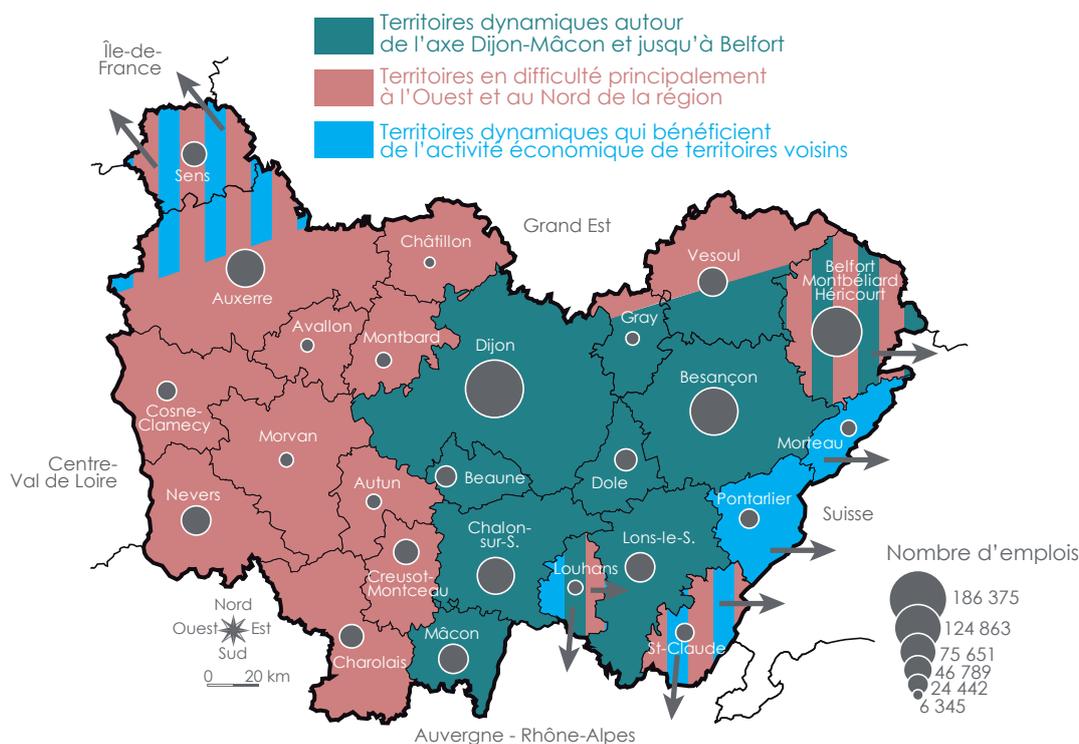
LE CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE RÉGIONAL	4
L'EMPLOI PUBLIC EN RÉGION	10
LA POPULATION HANDICAPÉE	28
L'OBLIGATION D'EMPLOI	34
LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	50
LES DEMANDEURS D'EMPLOI	60
L'ACCÈS À LA FORMATION	64
L'INSERTION PROFESSIONNELLE	77

Les politiques du handicap s'inscrivent dans des territoires plus ou moins dynamiques du point de vue économique, du marché du travail ou encore démographique. De ce fait, les caractéristiques de la région et de ses territoires sont à prendre en compte.

Par rapport au niveau national, la région Bourgogne-Franche-Comté, c'est :

- 8,8 % du territoire métropolitain (5^e sur les 13 régions métropolitaines)
58,9 habitants/km² contre 116,5 en France métropolitaine (12^e)
4,4 % de la population métropolitaine (11^e)
4,3 % de l'emploi métropolitain (11^e)
- Une population globalement plus âgée
- Une progression de la population plus faible
- Un niveau de formation de la population plus faible
- Un taux d'emploi des jeunes plus élevé, un taux d'emploi des seniors plus faible
- Une région plus industrielle et plus agricole
- Un plus faible niveau de qualification
- Une baisse de l'emploi salarié
- Un taux de chômage plus faible
- Moins de situations de précarité

De fortes disparités au niveau infra-régional



Source : INSEE, Rp 2012 au lieu de travail - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, <http://philcarto.free.fr>

La Bourgogne-Franche-Comté, une région rurale

La région regroupe un peu plus de 4 % de la population métropolitaine. Seules les régions Centre-Val de Loire et Corse comptent moins d'habitants. En Bourgogne-Franche-Comté, la densité de population est quasiment deux fois plus faible qu'en moyenne nationale.

Une population globalement plus âgée

La proportion de personnes âgées de moins de 25 ans est plus faible dans la région à l'inverse de celle de personnes âgées de 60 ans et plus. La tendance générale de vieillissement de la population constatée au plan national se vérifie en Bourgogne-Franche-Comté. Elle est toutefois plus marquée dans la région.

Une progression de la population plus faible

La population de la région progresse de 0,9 % entre 2007 et 2012 contre +2,6 % à l'échelle nationale. C'est la plus faible hausse de France métropolitaine avec les régions Grand Est et Hauts de France. En Bourgogne-Franche-Comté, l'augmentation de la population s'appuie uniquement sur le solde naturel, le solde migratoire étant nul.

Un niveau de formation de la population plus faible

La proportion de non diplômés (niveau de formation inférieur au CAP-BEP) s'élève à 36 % contre 33 % en France métropolitaine. Les personnes possédant un CAP-BEP sont également surreprésentées à l'inverse de celles ayant un diplôme du supérieur. Comme au plan national, le niveau de formation de la population progresse.

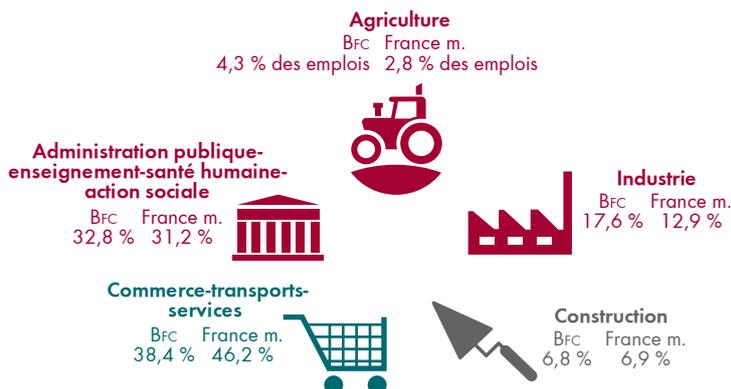
Un taux d'emploi des jeunes plus élevé, un taux d'emploi des seniors plus faible

Le taux d'emploi est légèrement supérieur en région. Les particularités de la région apparaissent avec la prise en compte de l'âge des actifs. Ainsi, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) est plus élevé qu'à l'échelle nationale. Ce constat n'est pas forcément positif car il peut être synonyme d'études plus courtes pour les jeunes. Les besoins des établissements sur des postes de niveau de qualification plus bas dans la région qu'au plan national, notamment dans l'industrie et l'agriculture, peuvent aussi expliquer ce constat.

La région se démarque également par un taux d'emploi des seniors (55-64 ans) plus faible ce qui pourrait mettre en lumière une problématique de maintien en emploi des seniors. Cette préoccupation est d'autant plus importante que la région est plus industrielle et plus agricole qu'en moyenne, secteurs exposés aux risques professionnels et au sein desquels la pénibilité est marquée.

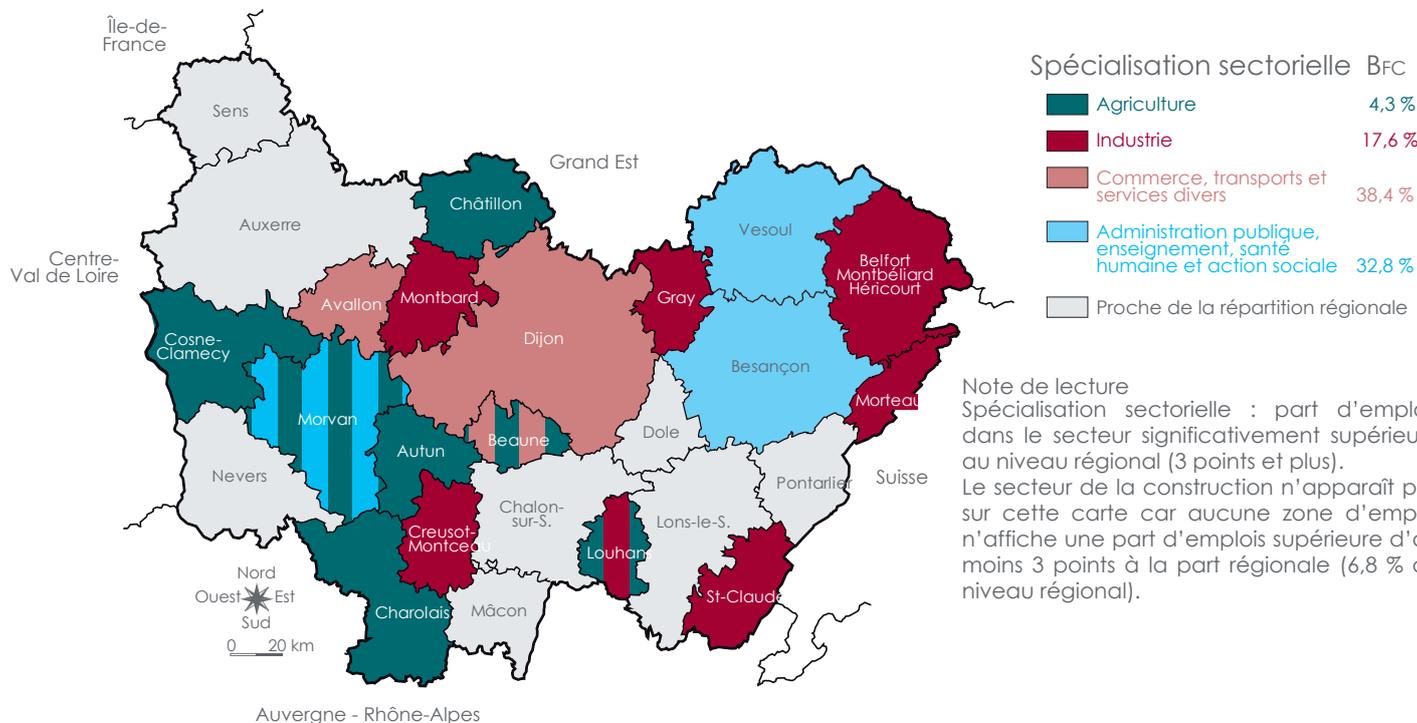
L'industrie et l'agriculture surreprésentées

La Bourgogne-Franche-Comté est la région française la plus industrielle en termes d'emplois. L'industrie concentre près de 18 % des emplois soit 5 points de plus qu'à l'échelle nationale. Le secteur agricole est également surreprésenté dans la région. En contrepartie, le secteur "commerce, transports et services divers" est sous-représenté. Le poids du secteur "administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale" est légèrement supérieur en région.



Source : INSEE, Rp 2012, emploi au lieu de travail - traitement C2R Efigip

Spécialisation sectorielle des zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté (Bfc)



Source : INSEE, Rp 2012 au lieu de travail - traitement C2R Efigip - fait avec Philcarto, <http://philcarto.free.fr>

Un plus faible niveau de qualification

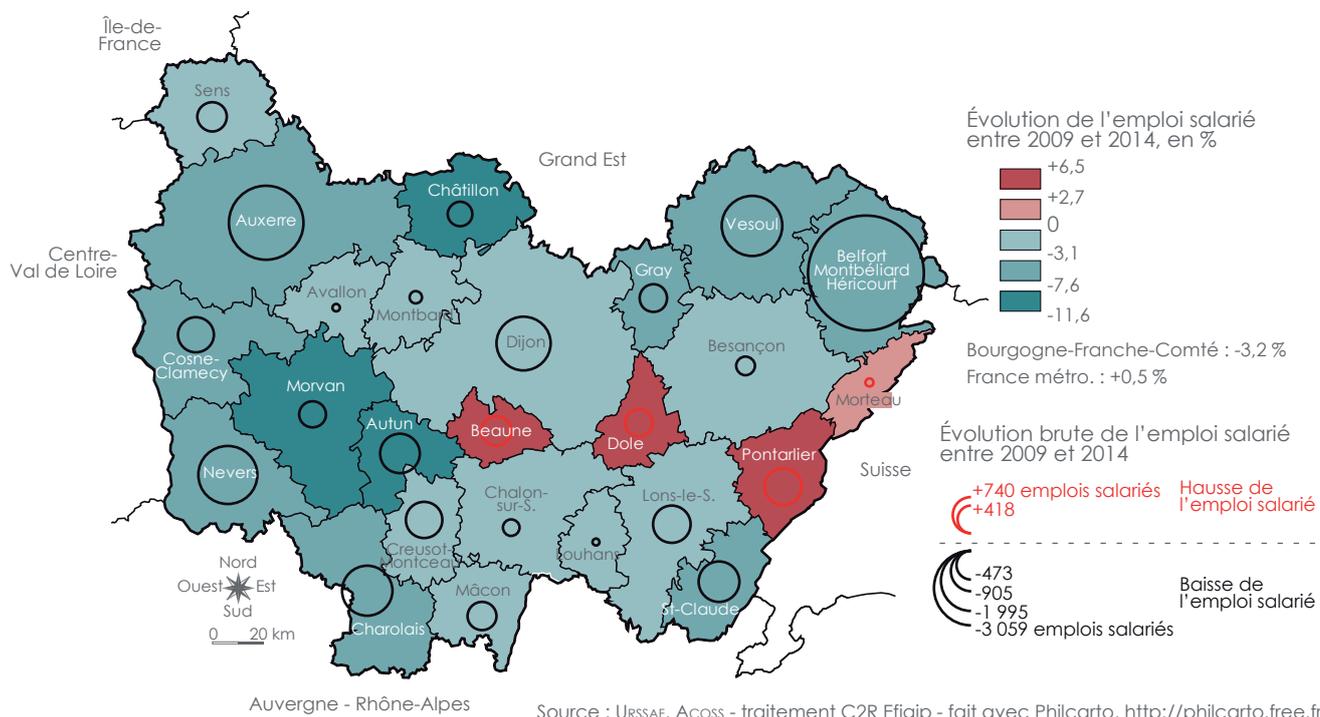
La structure sectorielle de l'emploi de la région influe logiquement sur la qualification des actifs en emploi. Ainsi, le niveau de qualification des actifs en emploi en Bourgogne-Franche-Comté est plus faible qu'au plan national. Les cadres, professions intellectuelles supérieures, professions libérales et les professions intermédiaires, agents de maîtrise et techniciens sont moins nombreux en proportion, à l'inverse des ouvriers qualifiés et des ouvriers non qualifiés.

Le niveau de qualification régional est toutefois en progression. Cette tendance se vérifie à l'échelle nationale mais de manière légèrement plus marquée, ce qui ne permet pas à la région de combler son retard.

Une baisse de l'emploi salarié

L'emploi salarié diminue en région entre 2009 et 2014 alors qu'il croît au niveau national : -3 % contre +0,5 %. La région compte ainsi 22 000 emplois salariés de moins qu'en 2009. Tous les grands secteurs sont orientés à la baisse à l'exception des services (+1 %). La construction et l'industrie sont les plus touchées avec respectivement -13 % et -9 %.

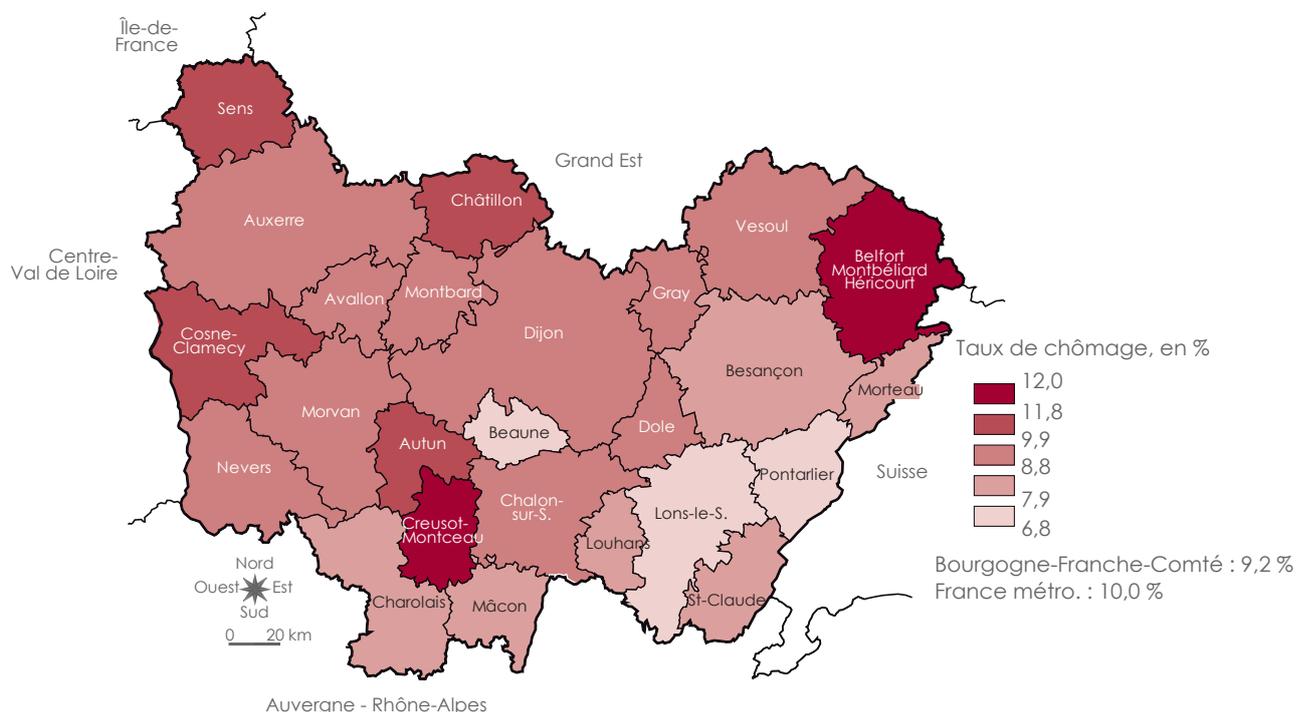
Évolution de l'emploi salarié dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



Un taux de chômage plus faible qu'à l'échelle nationale

Le taux de chômage s'élève à 9,2 % en Bourgogne-Franche-Comté au 4^e trimestre 2015 contre 10 % en France métropolitaine. Il progresse au même rythme qu'au plan national : +1,6 points entre le 4^e trimestre 2003 et le 4^e trimestre 2015. Il recule toutefois au cours de la dernière année : -0,3 point entre le 4^e trimestre 2014 et le 4^e trimestre 2015, baisse légèrement plus soutenue qu'au niveau national.

Taux de chômage au 4^e trimestre 2015 dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



Moins de situations de précarité en région

Bien que les revenus soient plus faibles dans la région qu'au plan national, du fait notamment de la moindre qualification des actifs, les situations de précarité sont moins développées en Bourgogne-Franche-Comté. Le taux de pauvreté s'élève à 12,8 % contre 14,3 % en France métropolitaine (soit le 5^e plus faible taux des 13 régions métropolitaines).

POUR ALLER PLUS LOIN...

États des lieux socio-économiques de la Bourgogne-Franche-Comté et de ses zones d'emploi - Efigip C2R




Chiffres clés sur le contexte socio-économique de la région Bourgogne-Franche-Comté

	Bourgogne-Franche-Comté	France métro.
Démographie		
Population en 2012	2 816 814	63 375 971
Part des femmes, 2012	51,3 %	51,6 %
Part des moins de 25 ans, 2012	28,9 %	30,4 %
Part des 60 ans et plus, 2012	26,6 %	23,8 %
Variation de la population :		
Taux annuel moyen entre 2007 et 2012	+0,2 %	+0,5 %
dont variation due au solde naturel	+0,2 %	+0,4 %
dont variation due au solde migratoire	0,0 %	+0,1 %
<i>Source : INSEE Rp 2012 et 2007</i>		
Diplômes		
Part de personnes ayant un diplôme inférieur au CAP-BEP, 2012	35,9 %	33,1 %
Part de personnes ayant un CAP-BEP, 2012	27,4 %	23,8 %
<i>Source : INSEE Rp 2012 et 2007, pop. non scolarisée de 15 ans ou plus, diplôme obtenu le plus élevé</i>		
Population active		
Taux d'emploi 2012	64,3 %	63,7 %
Taux d'emploi 2012 des 15-24 ans	34,9 %	31,6 %
Taux d'emploi 2012 des 55-64 ans	40,2 %	42,1 %
<i>Source : INSEE Rp 2012</i>		
Emploi au lieu de travail		
Emploi total	1 100 111	25 770 411
Part de l'agriculture 2012	4,3 %	2,8 %
Part de l'industrie 2012	17,6 %	12,9 %
Part de la construction 2012	6,8 %	6,9 %
Part du commerce, transports, services 2012	38,4 %	46,2 %
Part de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale 2012	32,8 %	31,2 %
Part des agriculteurs exploitants 2012	2,8 %	1,8 %
Part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise 2012	6,5 %	6,4 %
Part des cadres et professions intellectuelles supérieures 2012	11,7 %	17,1 %
Part des professions Intermédiaires 2012	24,5 %	25,6 %
Part des employés 2012	28,3 %	28,1 %
Part des ouvriers 2012	26,2 %	21,1 %
Évol de l'emploi salarié entre 2009 et 2014	-3,2 %	+0,5 %
Taux de chômage au 4 ^e trimestre 2015	9,2 %	10,0 %
<i>Sources : INSEE Rp 2012, INSEE, URSSAF, ACOSS</i>		
Conditions de vie		
Part des bénéficiaires du Rsa parmi les allocataires de la Caf 2015	18,1 %	20,2 %
Part des ménages fiscaux imposés en 2012	63,2 %	64,0 %
Médiane du revenu disponible par Uc en 2012	19 411 €	19 786 €
Taux de pauvreté en 2012	12,8 %	14,3 %
<i>Sources : CAF, INSEE-DGFIP-CNAF-CNAV-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal</i>		
Traitement C2R Efigip		

Du point de vue socio-économique, la région Bourgogne-Franche-Comté affiche donc des spécificités par rapport au niveau national. Elle affiche également des particularités en termes de structure de l'emploi public. Les différences sont encore plus marquées selon le versant de la fonction publique et à l'échelle infrarégionale.

- 22 % de l'emploi de Bourgogne-Franche-Comté dans la fonction publique
- Un plus grand nombre d'emplois dans la fonction publique d'État (42 %) devant la fonction publique territoriale (32 %) et la fonction publique hospitalière (27 %)
- Près de 6 emplois de la fonction publique d'État sur 10 dans l'éducation, l'enseignement supérieur et la recherche
- Dans la fonction publique hospitalière, l'essentiel des emplois dans les hôpitaux
- 7 emplois de la fonction publique territoriale sur 10 dans les filières techniques et administratives
- Un fort enjeu lié au vieillissement des agents (16 % d'agents âgés de 55 ans ou plus) en particulier dans la fonction publique territoriale (20 %)
- Les agents de catégorie C les plus nombreux (47 % des agents) mais progression du niveau de qualification
Un niveau de qualification plus élevé dans la fonction publique d'État (53 % d'agents de catégorie A contre 33 % dans l'ensemble de la fonction publique)
- Une progression de l'emploi (+1,5 % entre fin 2010 et fin 2014) hormis dans la fonction publique d'État (-2 %)

Plus de 235 000 emplois dans la fonction publique, soit près d'un quart de l'emploi total de la région

Fin 2014, 235 800 personnes travaillent dans la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté, 137 500 en Bourgogne et 98 300 en Franche-Comté. La fonction publique d'État regroupe le plus grand nombre d'emplois devant la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. L'importance de la fonction publique d'État est particulièrement marquée en Franche-Comté notamment dans le Territoire de Belfort et en Haute-Saône. Le Jura se démarque par une plus forte part d'emplois dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. En Bourgogne, la fonction publique hospitalière est surreprésentée en particulier dans l'Yonne. La Côte-d'Or se singularise par l'importance de la fonction publique d'État et la Nièvre par une plus forte représentation de la fonction publique territoriale.

Les emplois dans la fonction publique selon le versant

	Nombre en milliers	Fonction publique d'État, en %	Fonction publique hospitalière, en %	Fonction publique territoriale, en %
Doubs	49,4	45	26	29
Jura	20	36	31	34
Haute-Saône	15,2	48	20	32
Territoire de Belfort	13,7	50	20	30
Franche-Comté	98,3	44	25	31
Côte-d'Or	51,9	47	24	29
Nièvre	17,9	34	29	37
Saône-et-Loire	41,7	36	30	34
Yonne	26	35	32	32
Bourgogne	137,5	40	28	32
Bourgogne-Franche-Comté	235,8	42	27	32
France métropolitaine	5 446,80	44	21	35
France métro hors Île-de-France	4 323,30	42	22	35

Source : INSEE SIASP fin 2014 – Traitement Efigip - EH Conseil

La répartition de l'emploi public par versant est très variable selon les zones d'emploi de la région¹. La fonction publique d'État est fortement représentée dans les zones de Dijon, Vesoul, Besançon et Morteau (entre 52 % et 50 % de l'emploi public). Concernant la fonction publique hospitalière, ce sont les zones de Dole, Montbard, Cosne-Clamecy et du Charolais qui affichent les plus fortes parts d'emploi (entre 48 % et 39 % de l'emploi public). Enfin, les zones de Saint-Claude, du Morvan et du Creusot-Montceau se caractérisent par une forte proportion d'emplois dans la fonction publique territoriale (entre 48 % et 44 % de l'emploi public).

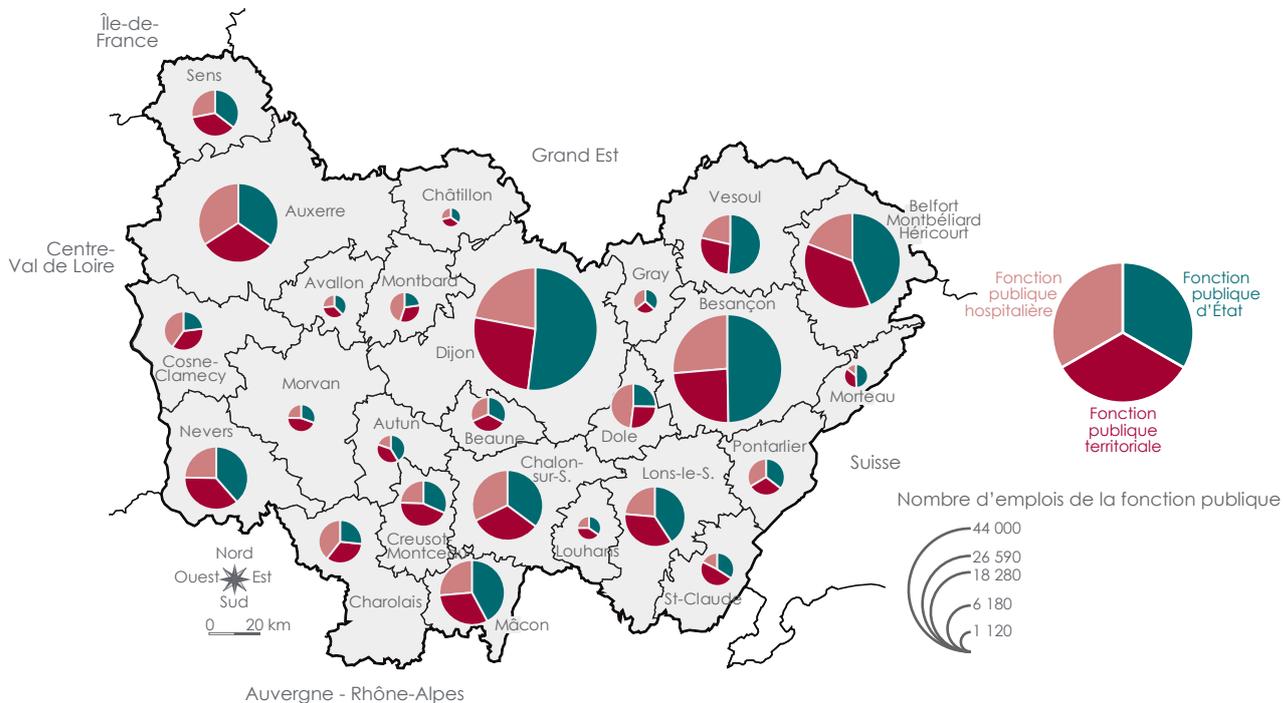
Comme en moyenne nationale², l'emploi public représente 22 % de l'emploi de la région Bourgogne-Franche-Comté³. Cette proportion est particulièrement élevée dans les zones d'emploi de Besançon et de Mâcon à l'inverse des zones de Morteau, Louhans, Beaune ou encore Avallon. C'est toutefois la zone d'emploi de Dijon qui concentre le plus d'emplois publics en volume.

¹Les données INSEE SIASP les plus récentes à l'échelle des zones d'emploi sont disponibles pour fin 2013.

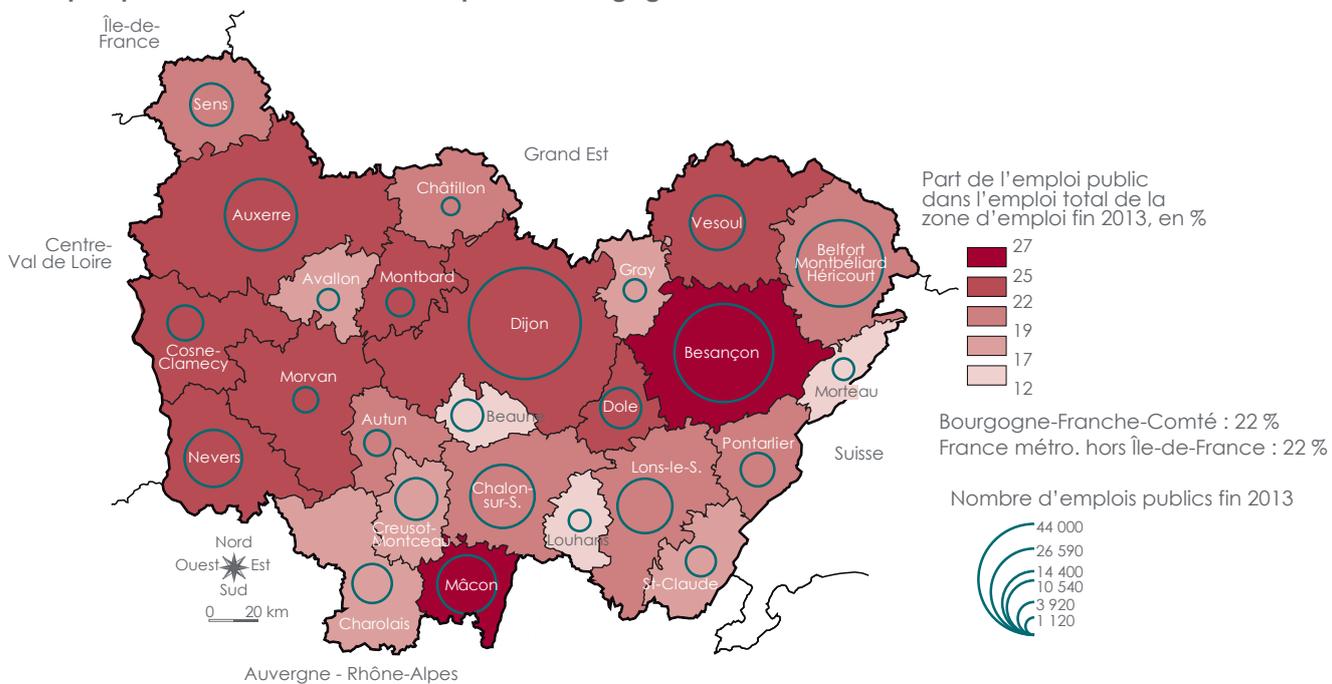
²La comparaison avec l'échelle nationale s'effectue par rapport au niveau France métropolitaine hors Île-de-France en raison du caractère trop spécifique de la région Île-de-France.

³Les données INSEE SIASP les plus récentes pour ce type d'indicateurs sont disponibles pour fin 2013, aux échelles nationale, régionale et des zones d'emploi.

L'emploi public par versant de la fonction publique dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



L'emploi public dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



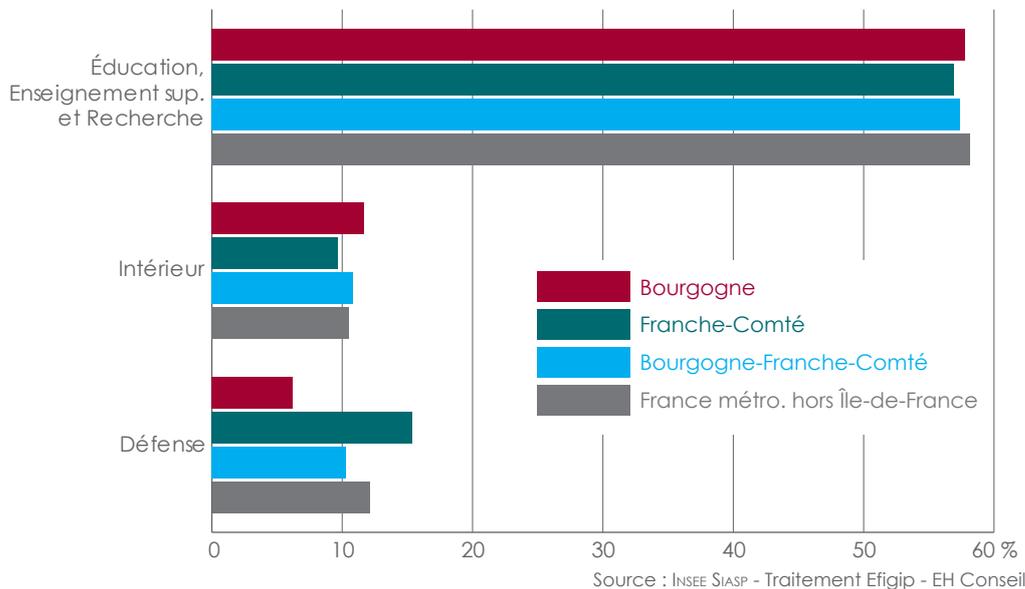


Près de 6 emplois de la fonction publique d'État sur 10 dans l'Éducation, l'Enseignement supérieur et la Recherche

L'importance du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche se vérifie à l'échelle nationale. Elle est encore plus soutenue dans les départements du Jura et de la Saône-et-Loire. La Franche-Comté se distingue par une plus forte proportion d'emplois dans le secteur de la défense notamment dans le Territoire de Belfort.

57 % des actifs de la fonction publique d'État de Bourgogne-Franche-Comté sont des femmes. C'est en Bourgogne que cette population est la plus féminisée (59 %). Dans le Jura, la Nièvre, l'Yonne et en Saône-et-Loire, la part de femmes dépasse les 60 %. Seul le département du Territoire de Belfort affiche une majorité d'hommes en raison de la forte présence de l'armée.

Les emplois dans la fonction publique d'État selon les principaux ministères fin 2014



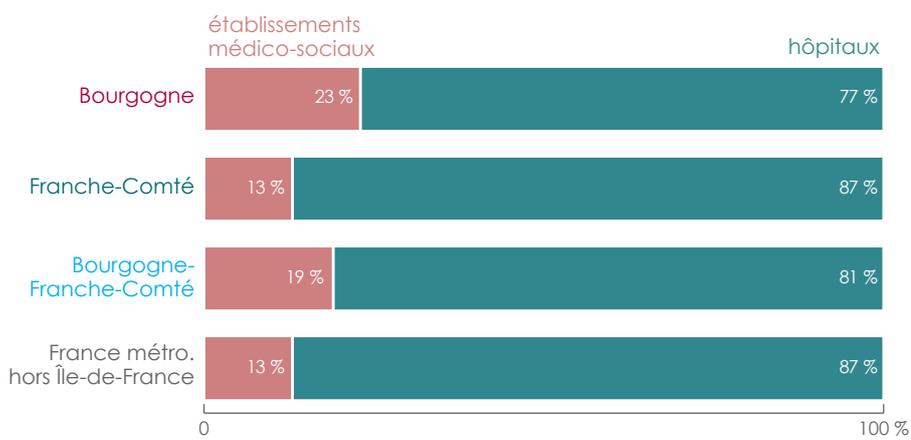
Une forte féminisation des emplois dans la fonction publique hospitalière et l'essentiel des emplois dans les hôpitaux

En Bourgogne-Franche-Comté, près de 8 emplois de la fonction publique hospitalière sur 10 sont occupés par des femmes. Ce constat se vérifie dans l'ensemble des départements de la région.

81 % des emplois se concentrent dans les hôpitaux et 19 % dans les établissements médico-sociaux. Ces derniers sont surreprésentés dans la région. En effet, au niveau national, la part d'emplois dans les établissements médico-sociaux est inférieure de 6 points. Cette particularité vaut principalement pour la Bourgogne avec 23 % des emplois dans la fonction publique hospitalière dans ce type d'établissements essentiellement dans les Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Les départements de l'Yonne et de la Saône-et-Loire sont les plus concernés (respectivement 49 % et 26 %).

En Franche-Comté, seul le département de Haute-Saône affiche une répartition comparable (23 %).

Les emplois dans la fonction publique hospitalière selon le type d'établissements fin 2014



Source : INSEE SIASP - Traitement Efigip - EH Conseil

Selon l'enquête SAE 2015¹, 60 % des effectifs des établissements publics de santé de Bourgogne-Franche-Comté travaillent dans des services de soins. Les infirmiers, aides-soignants et agents des services hospitaliers sont les métiers qui regroupent le plus de personnel. Le personnel médical concentre 12 % des effectifs publics de santé de la région (spécialités médicales, médecine générale, spécialités chirurgicales...). Les 28 % restant concernent le personnel hors services soins et médical en particulier le personnel technique, les ouvriers et le personnel administratif.

Personnels non médicaux salariés du secteur public en Bourgogne-Franche-Comté

Catégorie de personnel	Personnel fin 2015	
Total Services de Soins	68%	60 % des effectifs des établissements publics de santé
Infirmiers DE sans spécialisation	28%	
Aides-soignants	21%	
ASH	10%	
Infirmiers DE avec spécialisation	3%	
Personnels d'encadrement du personnel soignant	2%	
Personnels de rééducation	2%	
Sages-femmes	2%	
Psychologues	1%	
Total Hors Services de Soins	32%	28 % des effectifs des établissements publics de santé
Personnels techniques et ouvriers	13%	
Autres pers. administratifs	12%	
Personnels de laboratoire	2%	
Personnels de radiologie	2%	
Personnels éducatifs et sociaux	1%	
Personnels de pharmacie	1%	
Personnel de direction	0,40%	
Autres personnels médico-techniques	0,20%	
Directeurs de soins infirmiers	0,04%	

Source : Enquête SAE 2015, ministère chargé de la santé, DREES - Traitement Efigip - EH Conseil

¹La Statistique annuelle des établissements de santé (SAE) est une enquête administrative exhaustive et obligatoire auprès des établissements de santé installés en France (métropole et DOM) y compris les structures qui ne réalisent qu'un seul type d'hospitalisation ou qui ont une autorisation pour une seule activité de soins. Les données sont collectées par la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), direction du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.



Personnels médicaux du secteur public en Bourgogne-Franche-Comté

Spécialité exercée	Salariés et libéraux fin 2015
Spécialités médicales	34 %
Internes	28 %
Médecine générale	13 %
Spécialités chirurgicales	11 %
Psychiatres	5 %
Pharmaciens	5 %
Odontologues	1 %
Autres	4 %

12 % des effectifs
des établissements
publics de santé

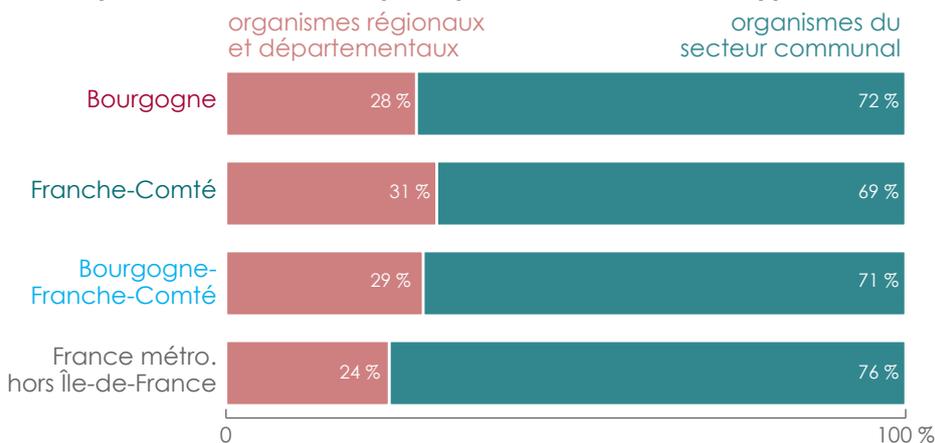
Source : Enquête SAE 2015, ministère chargé de la santé, DREES - Traitement Efigip - EH Conseil

Plus de 7 emplois de la fonction publique territoriale sur 10 dans les organismes du secteur communal

Les femmes sont également majoritaires dans la fonction publique territoriale (61 % des emplois) en région comme à l'échelle nationale.

Les organismes du secteur communal (communes et EPCI) regroupent le plus d'emplois, loin devant les organismes régionaux et départementaux (respectivement 71 % et 29 % en Bourgogne-Franche-Comté). Ces derniers sont toutefois plus représentés qu'au plan national (+5 points) notamment en Franche-Comté. Les départements du Doubs et de la Côte-d'Or affichent les plus fortes proportions d'emplois dans les organismes régionaux et départementaux notamment en raison de la présence des anciennes capitales régionales.

Les emplois dans la fonction publique territoriale selon le type d'établissements fin 2014



Source : INSEE SIASP - Traitement Efigip - EH Conseil

En Région, les filières techniques et administratives regroupent à elles seules 7 emplois de la fonction publique territoriale sur 10¹.

¹ Les données INSEE SIASP les plus récentes pour ce type d'indicateurs sont disponibles pour fin 2013 à l'échelle régionale.

**Filières et principaux métiers de la fonction publique territoriale
en Bourgogne-Franche-Comté**

Filières (hors emplois aidés)	Part en %	Principaux métiers par filière	Part en %
Technique	48 %	Adjoint technique	67 %
		Adjoint technique des étab. d'enseignement	15 %
		Agent de maîtrise	7 %
		Technicien	7 %
		Ingénieur	3 %
Administrative	23 %	Adjoint administratif	56 %
		Rédacteur	20 %
		Attaché	17 %
Sociale	8 %	Agent spécialisé des écoles maternelles	39 %
		Assistant socio-éducatif	33 %
		Agent social	14 %
		Éducateur jeunes enfants	9 %
Hors filière	5 %	Assistante maternelle	63 %
Animation	5 %	Adjoint d'animation	80 %
		Animateur	14 %
Culturelle	4 %	Adjoint du patrimoine	33 %
		Assistant d'enseignement artistique	26 %
		Assistant de conservation patrimoine, bibliothèques	14 %
		Professeur d'enseignement artistique	13 %
Médico-sociale	4 %	Auxiliaire de puériculture	42 %
		Auxiliaire de soins	20 %
		Puéricultrice	8 %
		Infirmier en soins généraux	7 %
		Médecin	6 %
Incendie et secours	2 %	Sous-officier sapeur-pompier professionnel	49 %
		Sapeur et caporal sapeur-pompier prof.	29 %
		Lieutenant sapeur-pompier professionnel	11 %
Sportive	1 %	Educateur des activités physiques et sportives	87 %
		Opérateur des activités physiques et sportives	6 %
		Conseiller des activités physiques et sportives	4 %
Police municipale	1 %	Agent de police municipale	81 %
Médico-technique	0,2 %	Technicien paramédical	71 %
		Biologiste, vétérinaire et pharmacien	14 %

Source : CNFPT, INSEE SIASP fin 2013 - Traitement Efigip - EH Conseil

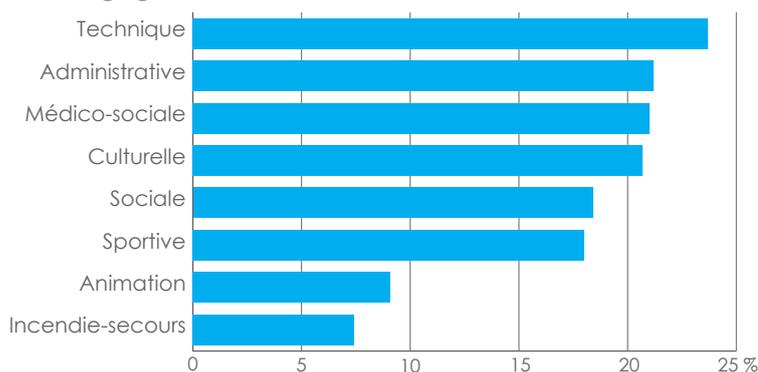
Une part non négligeable de salariés âgés de 55 ans et plus en particulier dans la fonction publique territoriale¹

Globalement, 16 % des agents de la fonction publique de la région ont 55 ans et plus. Cette proportion atteint 20 % dans la fonction publique territoriale. La forte part de seniors dans ce versant de la fonction publique est liée en partie aux transferts des personnels des collèges et lycées de la fonction publique d'État dans le cadre de la décentralisation, population relativement âgée. La fonction publique hospitalière est moins concernée avec 13 % d'agents âgés de 55 ans et plus.

La part de seniors est particulièrement élevée dans les zones d'emploi de Châtillon, du Creusot-Montceau et du Morvan (entre 21 % et 19 % des agents de la fonction publique). Pour la fonction publique territoriale spécifiquement, ce sont les zones du Morvan, du Creusot-Montceau, de Gray, d'Autun, de Châtillon et de Montbard qui affichent les proportions les plus fortes (entre 25 % et 22 % de seniors).

En région, les filières de la fonction publique territoriale regroupant en proportion le plus de seniors sont les filières technique, administrative, médico-sociale et culturelle (plus de 20 % d'agents âgés de 55 ans et plus).

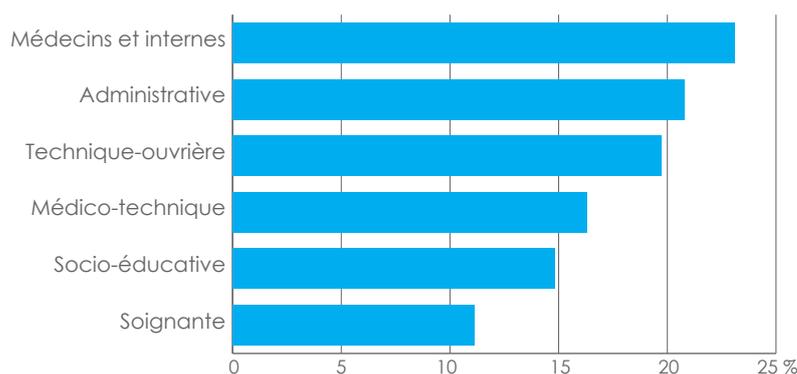
Part d'agents de la fonction publique territoriale âgés de 55 ans et plus par filière en Bourgogne-Franche-Comté fin 2014



Source : INSEE SIASP, DGAFF - Traitement Efigip - EH Conseil

Dans la fonction publique hospitalière, ce sont les filières médecins et internes, administrative et technique-ouvrière qui sont les plus concernées par la problématique des seniors. La part de seniors est particulièrement élevée en Bourgogne dans la filière médecins et internes (25 % de seniors). Pour sa part, la Franche-Comté se démarque de la moyenne régionale par une plus forte proportion de seniors dans la filière socio-éducative (18 % contre 13 % en Bourgogne).

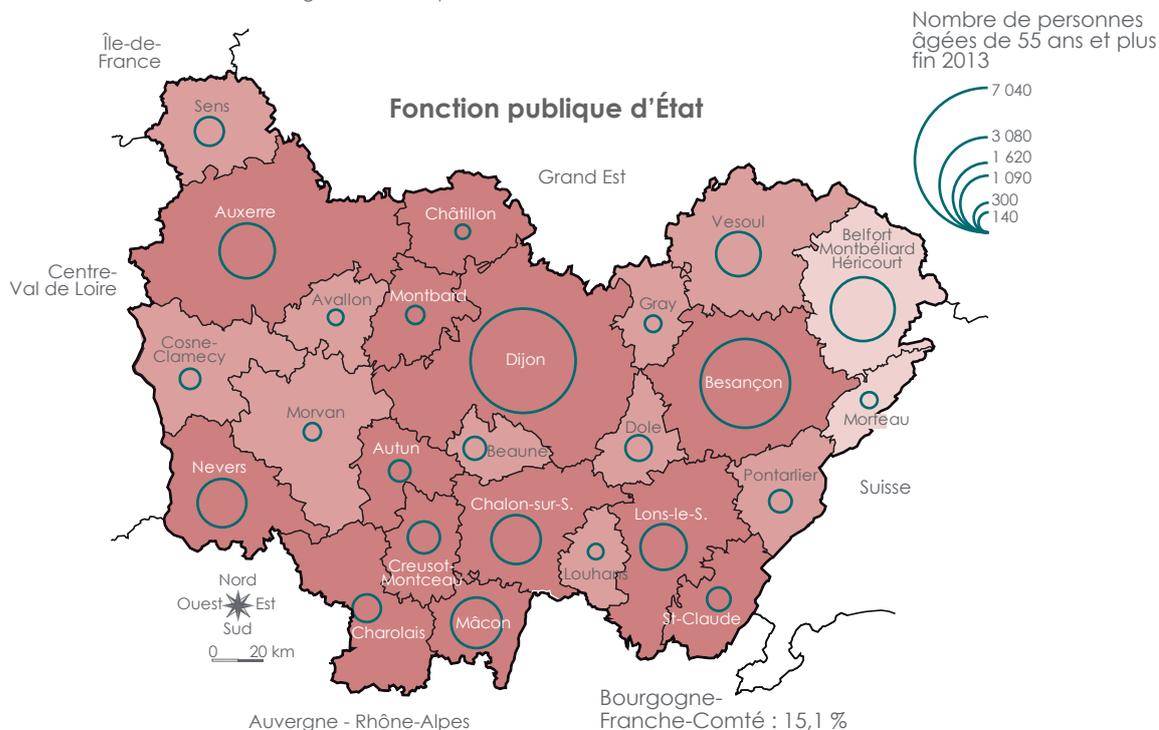
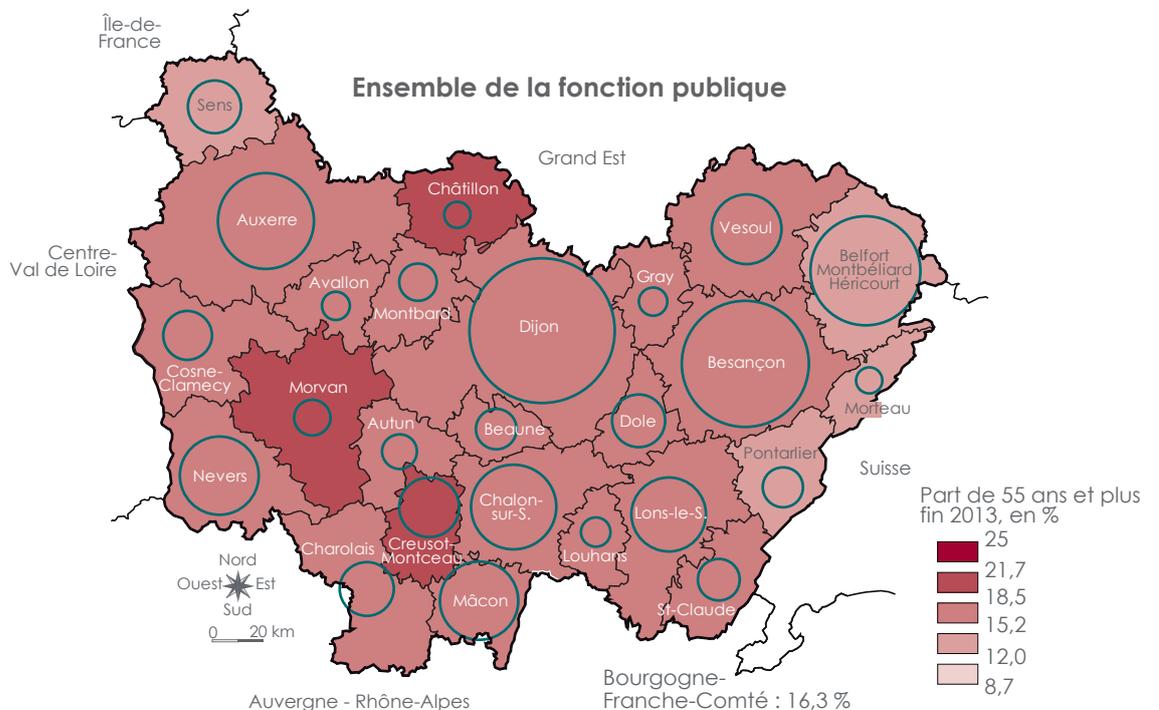
Part d'agents de la fonction publique hospitalière âgés de 55 ans et plus par filière en Bourgogne-Franche-Comté fin 2014



Source : INSEE SIASP, DGAFF - Traitement Efigip - EH Conseil

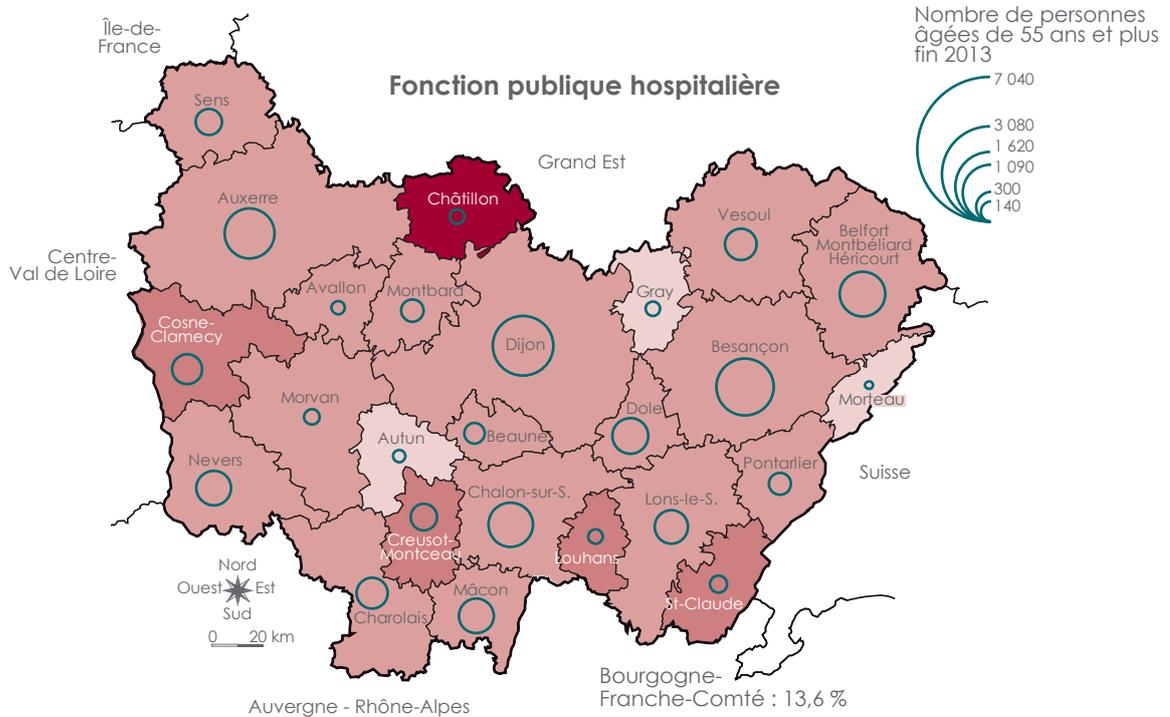
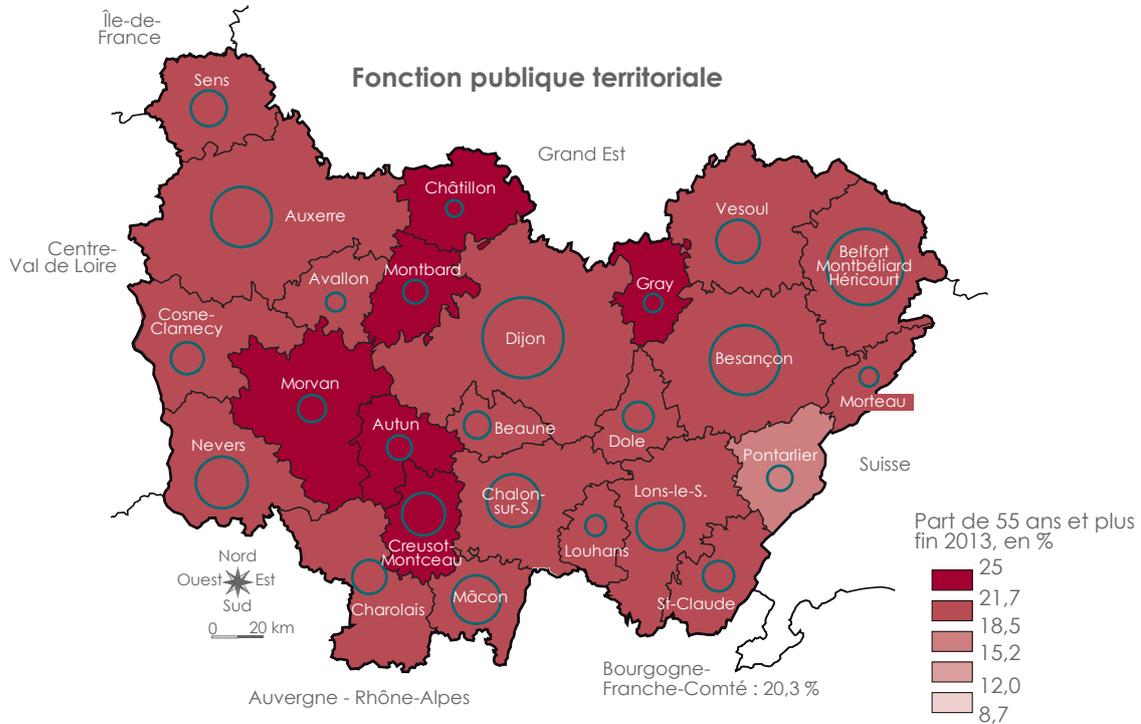
¹Les données INSEE SIASP les plus récentes pour ce type d'indicateurs sont disponibles pour fin 2013, aux échelles nationale, régionale et des zones d'emploi.

Part de personnes âgées de 55 ans et plus dans la fonction publique dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



Source : INSEE, SIA SP - Traitement Efigip - EH Conseil - Fait avec Philcarto, <http://philcarto.free.fr>

Part de personnes âgées de 55 ans et plus dans la fonction publique dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté



Source : INSEE, SIASP - Traitement Efigip - EH Conseil - Fait avec Philcarto, <http://philcarto.free.fr>

La proportion relativement importante de seniors n'est pas anodine dans une perspective de gestion de prise en compte de la thématique du handicap. En effet, l'âge est un facteur clé du handicap, les risques d'apparition et d'aggravation du handicap augmentant mécaniquement avec l'âge. Ainsi, les travailleurs handicapés sont globalement plus âgés que l'ensemble des actifs. Le paramètre de l'âge est d'autant plus important que, comme dans le secteur privé, la fonction publique doit faire face au vieillissement de ses agents. Le vieillissement est, par ailleurs, accentué par la baisse des départs à la retraite du fait de la suppression des départs anticipés des parents de 3 enfants et du report de l'âge légal de départ à la retraite. Les potentielles apparitions et aggravations du handicap sont donc amplifiées. Cet allongement des carrières professionnelles et le vieillissement des travailleurs handicapés déjà en poste sont également des éléments explicatifs de la logique de maintien en emploi ou de reclassement (pour maintenir le taux d'emploi) parfois rendue prioritaire au détriment des recrutements.

Une large majorité d'agents titulaires mais une hausse de la part d'agents non titulaires¹

Fin 2014, les agents titulaires ou "fonctionnaires" représentent 72 % des salariés de la fonction publique de Bourgogne-Franche-Comté. La proportion de titulaires est plus élevée en Bourgogne qu'en Franche-Comté (73 % contre 69 %). Elle est particulièrement forte dans la Nièvre, en Saône-et-Loire et dans l'Yonne (entre 74 % et 75 %).

En région, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière se caractérisent par les plus fortes parts d'agents titulaires (respectivement 79 % et 73 % contre 65 % dans la fonction publique d'État). Concernant la fonction publique territoriale, le Doubs et la Saône-et-Loire affichent les parts de titulaires les plus élevées. Dans la fonction publique hospitalière, c'est dans le Territoire de Belfort et en Haute-Saône que les titulaires sont, en proportion, les plus nombreux.

La Bourgogne se démarque de la Franche-Comté par une forte part de titulaires dans la fonction publique d'État (69 % contre 61 %) en particulier dans l'Yonne. En Franche-Comté, seul le département du Jura se rapproche du niveau bourguignon.

La tendance nationale révèle une hausse de la proportion d'agents non titulaires : elle passe de 14 % à 16 % entre fin 2000 et fin 2012.

Une hausse du niveau de qualification des agents¹

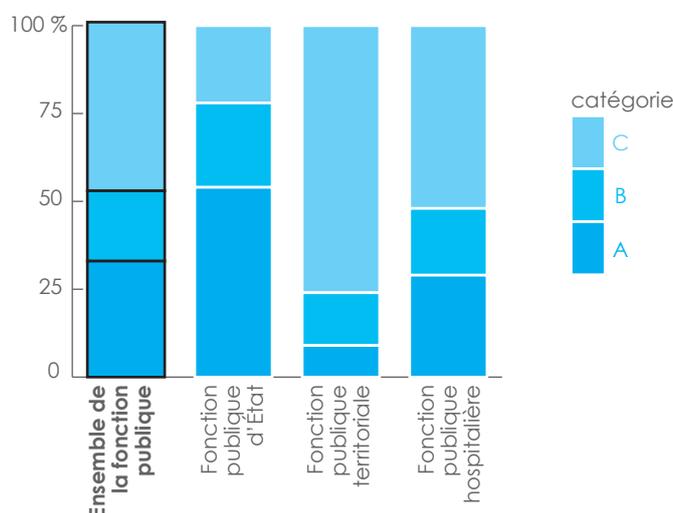
Du fait de mesures de revalorisation de certains corps de métiers dans les trois fonctions publiques (professeurs des écoles, encadrement de la Police nationale, infirmiers...), on observe un renforcement des catégories A, notamment dans la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. La tendance à l'élévation du niveau de qualification est en décalage avec le profil des personnes en situation de handicap recherchant en emploi ou avec le profil des agents en phase de reclassement.

Les agents titulaires de catégorie C restent les plus nombreux en région (47 % fin 2014) devant les catégories A et les catégories B (respectivement 33 % et 20 %). Les catégories C sont surreprésentées dans les départements de la Nièvre, de l'Yonne et de la Saône-et-Loire. Les plus fortes proportions de catégories A concernent le Doubs et la Côte-d'Or, la plus forte proportion de catégories B, le Territoire de Belfort.

Les agents de catégorie C sont surreprésentés dans la fonction publique territoriale (75 %) en particulier dans l'Yonne. Ils sont également surreprésentés dans la fonction publique hospitalière mais à un degré moindre (52 %). La Nièvre, l'Yonne et la Saône-et-Loire affichent les plus fortes parts de catégories C dans ce versant de la fonction publique.

Dans la fonction publique d'État, ce sont les catégories A qui sont fortement représentées (53 %). La part de catégories A est particulièrement élevée dans le Jura et la Saône-et-Loire.

Les emplois dans la fonction publique selon la catégorie des agents titulaires, par versant, en Bourgogne-Franche-Comté



Source : INSEE SIASP fin 2014 - Traitement Efigip - EH Conseil

Une progression de l'emploi hormis dans la fonction publique d'État

Entre fin 2010 et fin 2014, l'emploi progresse dans la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté. Cette hausse est toutefois moins soutenue qu'au niveau national : +1,5 % contre +2,5 %. La progression est plus forte en Bourgogne qu'en Franche-Comté. C'est en Saône-et-Loire que l'augmentation est la plus marquée. Le Territoire de Belfort est le seul département de la région à afficher une baisse de l'emploi.

La hausse de l'emploi public s'explique en grande partie par le développement des contrats aidés notamment de l'emploi d'avenir créé en 2012. Destiné aux jeunes particulièrement éloignés du marché du travail en raison de leur manque de formation, ils sont complétés en 2013 par les emplois d'avenir professeur, réservés aux étudiants boursiers se destinant au professorat. Ces emplois d'avenir s'ajoutent à d'autres, plus anciens, comme les Contrats uniques d'insertion (Cui)¹.

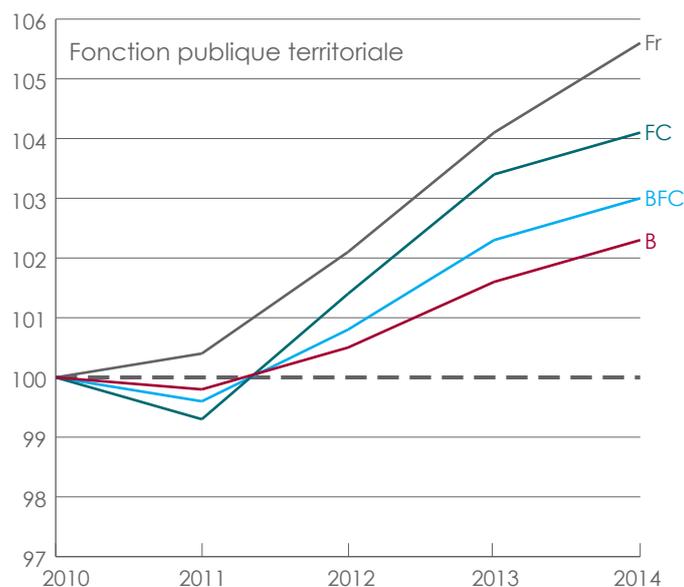
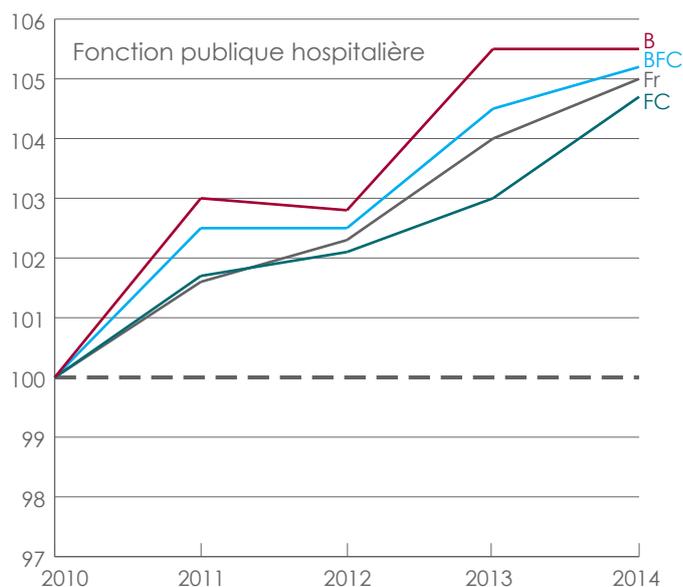
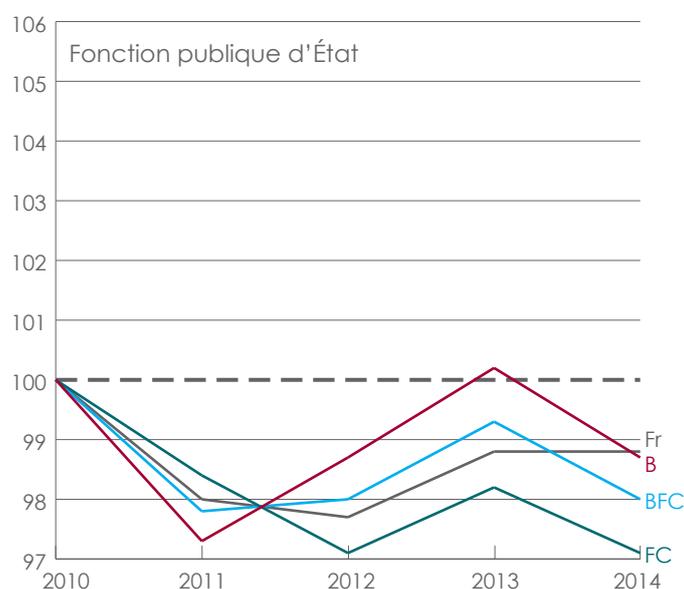
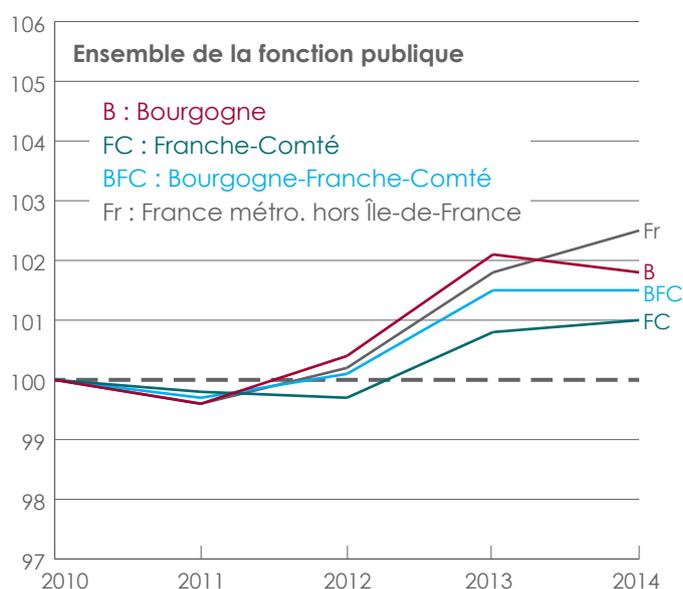
La fonction publique d'État est le seul versant à connaître une diminution de ses effectifs. La baisse est plus forte qu'au plan national (-2 % contre -1,2 %) et c'est la Franche-Comté qui est la plus touchée. Cette évolution négative est généralisée à l'ensemble des départements de la région à l'exception de la Saône-et-Loire. Les reculs les plus conséquents concernent les départements de Haute-Saône et de la Nièvre.

¹INSEE, Dossiers Bourgogne-Franche-Comté n°3, "Des mobilités surtout dans la fonction publique d'État", mai 2016.

C'est dans la fonction publique hospitalière que l'évolution de l'emploi est la plus favorable. La hausse enregistrée en région est par ailleurs plus soutenue que celle mesurée au niveau national (+5,2 % contre +5 %). L'augmentation est généralisée à tous les départements de la région, elle est particulièrement marquée en Haute-Saône et en Saône-et-Loire.

Une progression est également relevée dans la fonction publique territoriale. Elle est toutefois plus faible et se révèle moins forte que celle enregistrée au plan national (+3 % contre +5,6 %). L'évolution est plus favorable en Franche-Comté qu'en Bourgogne. Tous les départements connaissent une hausse à l'exception de la Côte-d'Or caractérisée par une stagnation. Le Jura et le Territoire de Belfort affichent les augmentations les plus importantes.

Évolution des emplois dans la fonction publique entre fin 2010 et fin 2014 (base 100 : 2010)



Champ : emplois principaux, tous statuts dont bénéficiaires de contrats aidés.
Source : INSEE SIASP - Traitement Efigip - EH Conseil



ET DEMAIN...

Les métiers en 2022. Prospective par domaine professionnel
Synthèse.Stat' - DARES - N°11 - Avril 2015**Fonction publique et professions juridiques****Les évolutions de l'emploi par famille professionnelle à l'horizon 2022**

"Dans un contexte de restriction budgétaire, le nombre des emplois administratifs de la fonction publique serait en baisse, excepté celui des cadres, tandis que la croissance de l'emploi resterait dynamique dans les métiers du droit.

Au cours de la dernière décennie, les évolutions des effectifs des métiers administratifs de la fonction publique ont été très différentes selon les catégories. Les effectifs de cadres (catégorie A) ont fortement augmenté tandis que le nombre d'employés administratifs (catégorie C) qui avait progressé plus faiblement, a connu une inflexion à la fin des années 2000, avec un mouvement de requalification de certains emplois de catégorie C vers la catégorie B. Les effectifs de l'armée, de la police et des pompiers ont presque diminué de moitié ces deux dernières décennies en raison de la fin de la conscription en 1996 et du passage à une armée de métier entraînant une réduction du format des forces.

À l'horizon 2022, l'emploi public administratif devrait globalement se réduire en raison d'un ajustement des finances publiques jusqu'en 2018, qui laisse moins de marge de manœuvre budgétaire. Le non remplacement partiel des départs à la retraite aurait surtout un effet sur le niveau des effectifs dans la fonction publique d'État (hors enseignement et recherche) et l'administration territoriale, alors que le nombre de personnels administratifs de la fonction publique hospitalière serait stable.

Le nombre d'employés et de professions intermédiaires (catégories C et B) devrait se réduire, poursuivant, pour les employés, le mouvement de diminution de l'emploi entamé à la fin des années 2000. Dans l'armée (les policiers et les pompiers étant moins concernés), la forte tendance à la baisse des effectifs observée les deux dernières décennies se poursuivrait à l'horizon 2022. À l'inverse, les effectifs de cadres de la fonction publique progresseraient modérément, à un rythme légèrement supérieur (+0,8 % en moyenne par an) à la hausse moyenne de l'ensemble des métiers. Cette projection s'inscrit dans la poursuite de l'élévation des qualifications et des statuts au sein des personnels administratifs de la fonction publique, liée notamment au développement des fonctions d'expertise, de régulation, de conception et de pilotage et aux actions de promotions internes dans la fonction publique d'État. (...)

Au final, les perspectives d'emploi sur les dix prochaines années resteraient orientées à la baisse pour l'ensemble du domaine de la fonction publique et des professions du droit (-0,4 % contre +0,7 % par an pour l'ensemble des métiers). (...)"

ET DEMAIN...

Santé, action sociale, culturelle et sportive**Fort dynamisme des métiers d'aide-soignant, d'infirmier et des professions paramédicales...**

"Au cours des trente dernières années, les effectifs ont doublé dans les métiers de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive. (...) Malgré de fortes contraintes pesant sur les dépenses et sur l'emploi publics pouvant conduire à une stabilisation des effectifs de la fonction publique hospitalière (Jolly et al, 2012), cette dynamique devrait perdurer bien qu'à un rythme plus modéré, soutenue par l'augmentation et le vieillissement de la population, le développement des soins à domicile, une plus grande attention portée à la santé et au bien-être et des attentes croissantes dans ce domaine, en lien avec l'innovation technico-médicale. (...)

Selon les projections de la DREES, les effectifs d'infirmiers et de sages-femmes devraient au contraire s'accroître fortement au cours des prochaines années, dans le prolongement des tendances passées. (...)

De la même façon, les aides-soignants et assimilés devraient connaître une forte croissance de leurs effectifs à l'horizon 2022, en continuité avec les tendances de ces 30 dernières années. Ces professions devraient bénéficier des besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance et d'une évolution de l'organisation des soins en faveur de la médecine ambulatoire et des services de soins à domicile. Dans un contexte de réduction du personnel médical, les aides-soignants pourraient aussi être davantage impliqués dans certaines actions, notamment d'hygiène et de prévention. (...) Davantage que le milieu hospitalier, cette hausse devrait concerner en premier lieu le secteur médico-social ou l'intervention à domicile. (...)

Dans les métiers de l'action sociale, répondant notamment aux besoins des personnes handicapées ou des jeunes en difficulté, les effectifs devraient également être orientés à la hausse, mais à un rythme moins soutenu que celui observé au cours des années 1990 et 2000. (...)

Quant aux surveillants et professionnels de l'action culturelle et sportive, soutenus par une augmentation de la population d'âge scolaire et par une demande croissante pour les activités de loisirs, leur nombre devrait continuer à progresser."

EN FRANCHE-COMTÉ...

Zoom sur les métiers de la fonction publique hospitalière en Franche-Comté

(Source : ANFH, données disponibles à l'échelle de la Franche-Comté uniquement)

Champ ANFH : 21 957 agents de la fonction publique hospitalière en Franche-Comté répartis dans 50 entités juridiques en 2013. Les résultats qui suivent sont issus de l'enquête "Les métiers de la fonction publique hospitalière en région Franche-Comté : panorama et analyse prospective" réalisée par l'ANFH couvrant 79 % des agents répartis dans 23 entités juridiques.

"Quels sont les métiers dont l'effectif est susceptible de diminuer voire de disparaître ?

Les métiers cités par les établissements sont :

- Agent de bio-nettoyage (dans les EHPAD notamment).
- Aide laboratoire : ce métier est en voie d'extinction au niveau statutaire.
- Métiers de la production culinaire/alimentaire, de la maintenance et des espaces verts : en raison de l'externalisation d'un certain nombre d'activités.

Quels sont les métiers émergents ou susceptibles de se développer ?

Les principaux métiers cités : essentiellement en lien avec la prise en charge des personnes âgées :

- Aide médico-psychologique : notamment au sein des équipes soignantes pour développer une autre philosophie du soin et de l'accompagnement. Répond également à un besoin dans la prise en charge de la maladie d'Alzheimer.
- Infirmier(ère) : dans les EHPAD, en raison de la médicalisation des établissements. En soins palliatifs, en raison du vieillissement des populations accueillies.
- Assistant de soins en gériatrie : besoins en compétences de gériatrie pour les aides-soignant(e)s.
- Professeur en Activités Physiques Adaptées (APA) : maintien de l'autonomie des personnes âgées, prévention des chutes.
- Géro-psychologue : émergence d'un besoin d'accueil en géro-psychologie.
- Préventeur de risques : besoin de réduire les risques professionnels (physiques, psychosociaux, etc.).
- Qualiticien : relié aux exigences nouvelles dans ce domaine.
- Chauffeur (autre qu'ambulancier) : augmentation des consultations externes et en raison de la complexification des prises en charge.
- Chargé de communication : poste qui pourrait se développer dans le cadre des regroupements d'établissements pour gérer la communication vers les publics / les situations de "crise".
- Métiers de la rééducation : en raison des besoins de recrutement sur ces métiers.

EN FRANCHE-COMTÉ...

Les métiers les plus impactés par les évolutions récentes et à venir

L'augmentation du nombre de personnes âgées, de leur dépendance et la médicalisation des établissements vont fortement impacter les métiers dans les prochaines années :

- croissance des besoins en professionnels du soin et de la rééducation,
- développement de la compétence "soin" au sein des Ehpad et diminution des postes d'agents de bio-nettoyage au profit des aides-soignant(e)s,
- développement de compétences et de métiers centrés sur la prise en charge des personnes âgées : formation assistant de soins en gériatrie, géronto-psychologue, spécialisation des infirmiers sur la coordination...

Quelques chiffres nationaux à titre indicatifs : +22 % d'ETP, tous emplois confondus, dans les EHPAD entre 2007 et 2011, un taux de personnes dépendantes passé de 84 % à 89 % et de 51 % à 55 % pour les personnes très dépendantes sur cette même période (Enquête EHPAD 2011-DREES).

Trois professions sont particulièrement concernées par ces évolutions : les aide-soignant(e)s, les aides médico-psychologiques et les infirmier(ère)s. On retrouve aussi, mais dans une moindre mesure, les métiers de la rééducation et de l'encadrement."

 **Chiffres clés sur l'emploi public en Bourgogne-Franche-Comté**

	Bourgogne	Franche-Comté	Bourgogne- Franche-Comté	France métro. hors Île-de-France
Nombre d'emplois en milliers fin 2014	137,5	98,3	235,8	4 323,3
Part dans la fonction publique d'État	40 %	44 %	42 %	42 %
Part dans la fonction publique hospitalière	28 %	25 %	27 %	22 %
Part dans la fonction publique territoriale	32 %	31 %	32 %	35 %
Évolution de l'emploi dans la fonction publique entre fin 2010 et fin 2014	+1,8 %	+1,0 %	+1,5 %	+2,5 %
Évolution de l'emploi dans la fonction publique d'État entre fin 2010 et fin 2014	-1,3 %	-2,9 %	-2,0 %	-1,2 %
Évolution de l'emploi dans la fonction publique hospitalière entre fin 2010 et fin 2014	+5,5 %	+4,7 %	+5,2 %	+5,0 %
Évolution de l'emploi dans la fonction publique territoriale entre fin 2010 et fin 2014	+2,3 %	+4,1 %	+3,0 %	+5,6 %
Part de 55 ans et plus dans la fonction publique	18 %	17 %	17 %	nr ¹
Part de 55 ans et plus dans la fonction publique d'État	17 %	15 %	16 %	nr
Part de 55 ans et plus dans la fonction publique hospitalière	14 %	14 %	14 %	nr
Part de 55 ans et plus dans la fonction publique territoriale	21 %	22 %	22 %	nr
Part de titulaires dans la fonction publique	73 %	69 %	72 %	nr
Part de titulaires dans la fonction publique d'État	69 %	61 %	65 %	nr
Part de titulaires dans la fonction publique hospitalière	73 %	73 %	73 %	nr
Part de titulaires dans la fonction publique territoriale	80 %	79 %	79 %	nr
Part de catégories A dans la fonction publique	32 %	34 %	33 %	nr
Part de catégories A dans la fonction publique d'État	54 %	52 %	53 %	nr
Part de catégories A dans la fonction publique hospitalière	29 %	29 %	29 %	nr
Part de catégories A dans la fonction publique territoriale	9 %	10 %	9 %	nr
Part de catégories C dans la fonction publique	48 %	45 %	47 %	nr
Part de catégories C dans la fonction publique d'État	20 %	23 %	22 %	nr
Part de catégories C dans la fonction publique hospitalière	54 %	50 %	52 %	nr
Part de catégories C dans la fonction publique territoriale	76 %	74 %	75 %	nr

¹nr : non renseigné

Source : INSEE SIASP fin 2014 – Traitement Efigip - EH Conseil

L'estimation du nombre de personnes en situation de handicap et la connaissance de leur profil sont essentielles pour aider à définir la politique d'emploi des personnes handicapées. Cependant, la connaissance des personnes handicapées demeure incomplète tant la notion est complexe et les données sensibles et variées.

- Il n'existe pas de données administratives permettant de comptabiliser les personnes en situation de handicap en région Bourgogne-Franche-Comté du fait de la diversité des situations et de l'absence d'informations coordonnées entre les divers organismes qui délivrent des reconnaissances administratives du handicap.

Par ailleurs, la connaissance des personnes handicapées demeure incomplète tant la notion est complexe et les données sensibles et variées.

- Le nombre de RQTH délivrées en 2015 s'élève à 21 502 en Bourgogne-Franche-Comté (hors département de la Nièvre) dont 9 226 sur le territoire franc-comtois et 12 276 dans les départements de Côte-d'Or, de Saône-et-Loire et de l'Yonne.

- Le nombre de personnes ayant une RQTH active en 2015 s'élève à 40 220 sur le territoire franc-comtois.

- En 2015, 6 849 cartes d'invalidité ont été attribuées à des personnes âgées de 20 à 59 ans en Bourgogne-Franche-Comté (hors département de la Nièvre).

- En 2015, 25 749 personnes ont une carte d'invalidité en cours de validité en Franche-Comté.

- Fin 2015, le nombre de bénéficiaires de l'Allocation adultes handicapées (AAH) s'élève à 51 385 en Bourgogne-Franche-Comté, dont 61 % sur le territoire bourguignon. Le taux de prévalence de l'AAH, c'est-à-dire le nombre de bénéficiaires de l'AAH sur 100 personnes âgées de 20 à 64 ans, est de 3,2 % en Bourgogne-Franche-Comté.

- En Franche-Comté, 16 834 personnes victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ont perçu le versement d'au moins une rente d'invalidité en 2015 et 11 463 personnes touchent une pension d'invalidité.

- En Bourgogne-Franche-Comté, le nombre de pensions militaires d'invalidité en paiement au 31 décembre 2015 s'élèvent à 11 553 dont 1 690 à des personnes âgées de 20 à 59 ans.

Une comptabilisation complexe du handicap en France

Au sens de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap "toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant".

En France métropolitaine, d'après l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 2011, 1 951 500 personnes de 15 à 64 ans vivant dans un ménage ordinaire déclarent disposer d'une reconnaissance administrative d'un handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (soit 4,9 % de la population de cette tranche d'âge). Parmi les personnes au handicap reconnu qui travaillent, 15 % affirment que leur employeur n'a pas connaissance de leur statut. Cette enquête estime également à 9,7 millions le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans handicapées "au sens large" (soit 23 % de la population de cette tranche d'âge). Parmi elles, 80 % ne déclarent aucune reconnaissance administrative de leur handicap, mais déclarent avoir au moins un problème de santé durable, accompagné d'au moins une difficulté durable dans la vie quotidienne et/ou une difficulté durable vis-à-vis du travail.

En termes d'insertion professionnelle, cette enquête montre que les personnes en situation de handicap sont moins souvent en emploi que l'ensemble de la population : 35 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 56 % de la population handicapée "au sens large" sont en emploi contre 64 % de l'ensemble de la population.

À l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté, cette enquête n'est pas représentative et, à ce jour, il n'existe pas de données administratives permettant de comptabiliser les personnes en situation de handicap du fait :

- de la diversité des situations : handicap permettant de travailler ou non, personne en âge de travailler ou non, orientation en milieu protégé, orientation en milieu ordinaire, salarié en poste dans le secteur privé, titulaire dans la fonction publique, non titulaire dans la fonction publique, demandeur d'emploi...
- du fait de l'absence d'informations coordonnées entre les divers organismes qui délivrent des reconnaissances administratives du handicap impliquant de nombreux doublons.

La reconnaissance administrative du handicap

Selon le Code du travail et depuis la loi du 11 février 2005, les personnes en situation de handicap peuvent accéder au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi grâce aux reconnaissances administratives du handicap délivrées par :

LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPÉES¹

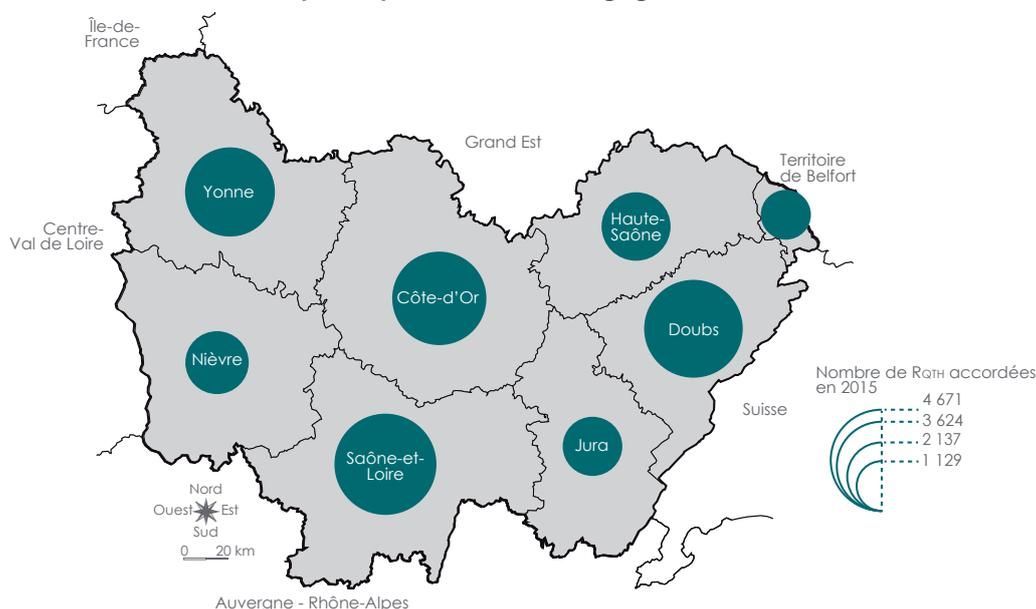
- Les personnes titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

La RQTH est attribuée en fonction de l'impact de l'état de santé sur le poste de travail et des aménagements nécessaires au maintien au poste.

Au cours de l'année 2015, les CDAPH de Bourgogne-Franche-Comté ont accordé 23 306 reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé, soit une baisse de 0,5 % en un an. La Franche-Comté rassemble 40 % des RQTH accordées.

¹Les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) prennent toutes les décisions concernant les aides et les prestations à la lumière de l'évaluation menée par l'équipe pluridisciplinaire mise en place au sein des MDPH. Les aides attribuées par les CDAPH des MDPH sont de plusieurs types : administratives, financières, orientations et prestations.

RQTH accordées en 2015 par département en Bourgogne-Franche-Comté



Par ailleurs, le volume de personnes ayant une RQTH active en 2015 s'élève à 40 220 sur le territoire franc-comtois, dont 43 % dans le Doubs.

Nombre de personnes ayant une RQTH en Franche-Comté

	Nombre de personnes ayant une RQTH active en 2015	Évolution sur 1 an
Doubs	17 368	-
Jura	7 992	+1,4 %
Haute-Saône	10 075	+5,9 %
Territoire de Belfort	4 785	+8,6 %
Franche-Comté	40 220	-

Source : MDPH de Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

- Les personnes titulaires d'une carte d'invalidité.

Cette carte est délivrée à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80 % ou qui a été classée en 3^e catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale.

En 2015, 6 849 cartes d'invalidité ont été attribuées à des personnes âgées de 20 à 59 ans en Bourgogne-Franche-Comté hors département de la Nièvre (dont 32 % en Franche-Comté).

Par ailleurs, le volume du nombre de personnes ayant une carte d'invalidité active en 2015 s'élève à 25 749 sur le territoire franc-comtois, dont 44 % dans le Doubs.

Nombre de personnes ayant une carte d'invalidité en Franche-Comté

	Nombre de personnes ayant une carte d'invalidité active en 2015	Évolution sur 1 an
Doubs	11 250	-
Jura	6 579	+3,0 %
Haute-Saône	5 657	-4,0 %
Territoire de Belfort	2 263	+20,6 %
Franche-Comté	25 749	-

Source : MDPH de Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

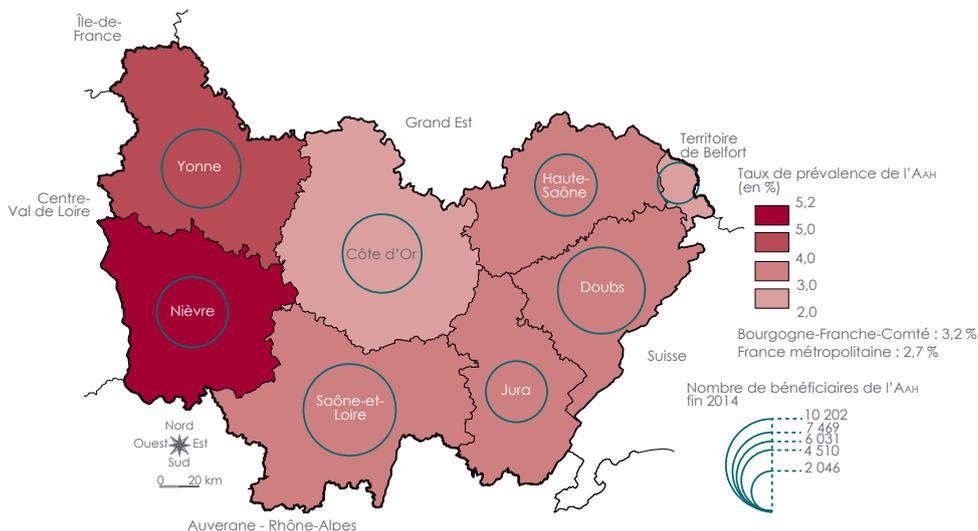
- Les personnes titulaires d'une Allocation aux adultes handicapés (AAH)

Cette allocation est accordée aux personnes atteintes d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 80 % ou aux personnes atteintes d'un taux d'incapacité compris entre 50 % et 80 % et dont le handicap entraîne une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.

Fin 2015, le nombre de bénéficiaires de l'AAH s'élève à 51 385 en Bourgogne-Franche-Comté, dont 61 % sur le territoire bourguignon. En deux ans, le nombre de bénéficiaires de l'AAH a augmenté de 9,3 % en Franche-Comté contre +2,1 % en Bourgogne.

Le taux de prévalence de l'AAH, c'est-à-dire le nombre de bénéficiaires de l'AAH sur 100 personnes âgées de 20 à 64 ans, peut doubler d'un département à l'autre. Ainsi, les départements de Côte-d'Or et du Territoire de Belfort ont en moyenne 2,4 % bénéficiaires de l'AAH contre 5,0 % dans la Nièvre.

Répartition des bénéficiaires de l'AAH par département en Bourgogne-Franche-Comté



LES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

- Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

EN FRANCHE-COMTÉ...

En Franche-Comté, 16 834 personnes victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ont perçu le versement d'au moins une rente d'invalidité en 2015 (dont 38 % dans le Doubs). Leur nombre a peu augmenté entre 2014 et 2015 (+0,9 %).

Sur cette même période, 11 463 personnes touchent une pension d'invalidité sur le territoire franc-comtois. Leur nombre a progressé de 3,7 % en un an.

Nombre de personnes titulaires d'une pension d'invalidité en Franche-Comté

	Nombre de personnes titulaires d'une pension d'invalidité en 2015	Évolution sur 1 an
Doubs	4 327	+3,0 %
Jura	2 966	+7,0 %
Haute-Saône	2 995	+3,5 %
Territoire de Belfort	1 175	+4,6 %
Franche-Comté	11 463	+4,3 %

Source : CPAM Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

LA SOUS-DIRECTION DES PENSIONS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Ce droit est ouvert pour les blessures ou maladies contractées par le fait ou à l'occasion du service, dès lors que les infirmités atteignent un taux minimum d'invalidité.

En Bourgogne-Franche-Comté, les pensions militaires d'invalidité en paiement au 31 décembre 2015 s'élèvent à 11 553 dont 1 690 à des personnes âgées de 20 à 59 ans (dont 53 % en Bourgogne). Parmi ces dernières, 96 % sont des invalides de guerre et 4 % sont des conjoints.

LA COMMISSION DE RÉFORME / LE COMITÉ MÉDICAL

LA COMMISSION DE RÉFORME

- Les personnes titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) . Cette allocation est une prestation versée au fonctionnaire en plus de son salaire en cas d'invalidité résultant de dommages corporels qui sont imputables au service (accidents de trajet, accidents de service et maladies professionnelles).

LE COMITÉ MÉDICAL

• Les agents reclassés et assimilés¹ : agents ayant bénéficié d'un reclassement statutaire pour inaptitude physique ou ayant changé d'affectation, pour raison de santé, après avis du comité médical.

Sont également bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique les bénéficiaires d'un emploi réservé¹ dont, entre autres :

- des invalides de guerre ;
- des victimes de guerre et du terrorisme ;
- des personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives, ont subi une atteinte à leur intégrité physique ;
- les militaires en activité, disposant d'un agrément de départ de leur armée et ayant accompli au moins 4 ans de services ;
- les anciens militaires s'ils ont, en outre, quitté les armées depuis moins de 3 ans².

Toutes les personnes en situation de handicap ne sont pas en mesure de travailler. Cependant, les chiffres relatifs aux orientations professionnelles délivrées par les CDAPH nous informent sur les possibilités de travail en milieu ordinaire. Ainsi, sur les 13 466 orientations prononcées en 2015 en Bourgogne-Franche-Comté (hors département de la Nièvre), 74 % ont abouti vers le milieu ordinaire.

➔ Chiffres clés sur la population handicapée en Bourgogne-Franche-Comté

	Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne	Franche-Comté
Nombre de RqTH accordées en 2015	23 306	14 080	9 226
Nombre de personnes ayant une RqTH active en 2015	nr ³	nr	40 220
Nombre de cartes d'invalidité délivrées aux personnes âgées de 20 à 59 ans en 2015	6 849 ⁴	4 6343	2 215
Nombre de personnes ayant une carte d'invalidité active en 2015	nr	nr	25 749
Nombre de bénéficiaires de l'Aah en 2015	51 385	31 175	20 210
Nombre de titulaires d'une rente d'invalidité en 2015	nr	nr	16 834
Nombre de titulaires d'une pension d'invalidité en 2015	nr	nr	11 463
Nombre de titulaires d'une pension militaire d'invalidité, âgés de 20 à 59 ans, en 2015	1 690	898	792

Sources : MDPH de Bourgogne-Franche-Comté, STATISS 2014, DRESS, CNAF, CCMSA, CPAM Franche-Comté et Sous-direction des pensions du Ministère de la Défense - Traitement Efigip - EH Conseil

¹Pour en savoir plus, voir la partie sur les travailleurs handicapés en poste dans la fonction publique.

²À l'exclusion, d'une part, de ceux qui ont fait l'objet d'une radiation des cadres ou d'une résiliation de contrat pour motif disciplinaire et, d'autre part, de ceux qui sont devenus fonctionnaires civils.

³non renseigné.

⁴Hors département de la Nièvre.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe à tout établissement public d'au moins 20 agents une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6 % de l'effectif total.

- Une vue d'ensemble sur les modalités de réponses à l'obligation d'emploi restreinte aux employeurs publics assujettis localement, hors Ministères et établissements publics à caractère administratif nationaux.
- Un taux d'emploi légal de 5,06 % en Bourgogne-Franche-Comté, plus élevé sur le territoire franc-comtois (5,97 % contre 5,22 % sur le territoire bourguignon).
- 59 % des employeurs publics répondent à l'obligation d'emploi par de l'emploi direct ou en combinant l'emploi direct et indirect
 - > 65 % pour la fonction publique territoriale
 - > 52 % pour la fonction publique hospitalière
 - > 28 % pour la fonction publique d'État (hors Ministères et établissements publics à caractère administratif nationaux).
- Une enquête auprès des employeurs de la fonction publique d'État en Bourgogne-Franche-Comté a estimé le taux d'emploi direct à 2,8 % en Bourgogne et à 2,5 % en Franche-Comté.
- Un potentiel d'emploi de 893 unités bénéficiaires manquantes dont les trois quarts se situent sur le territoire bourguignon compte-tenu du plus faible taux d'emploi sur ce territoire.
- 6 006 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont 72 % de titulaires de catégorie C
- Plus d'un quart des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont âgés de 55 ans et plus. Cet indicateur laisse supposer un réel besoin d'anticipation si les employeurs souhaitent, *a minima*, maintenir leur taux d'emploi.

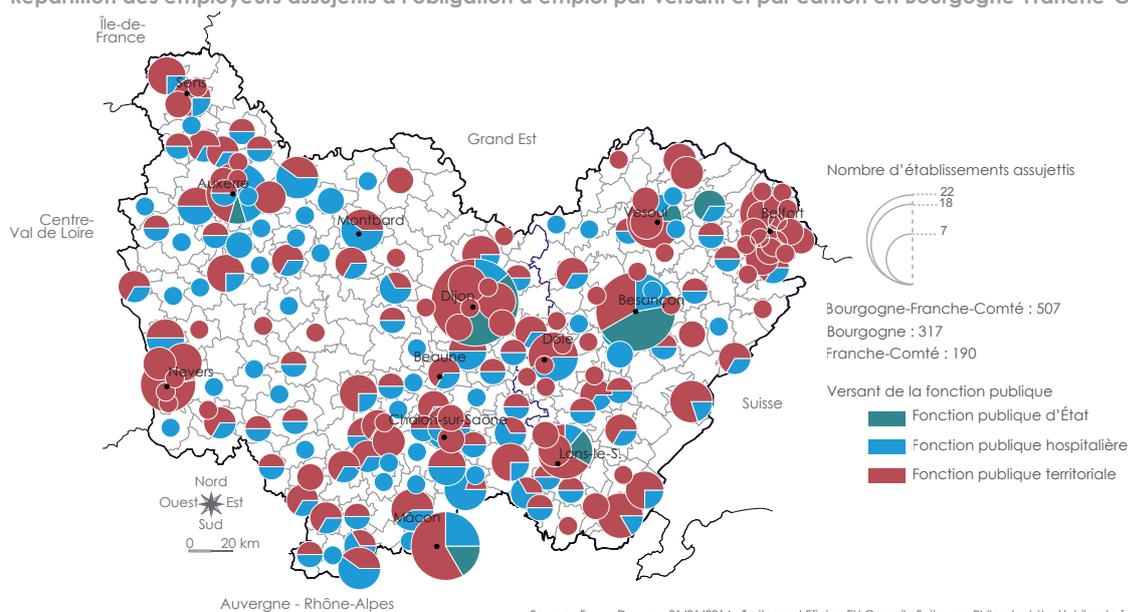
Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi : une lisibilité restreinte

Au 1^{er} janvier 2014, toutes fonctions publiques confondues, 507 établissements ont adressé leur déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DoETH) en Bourgogne-Franche-Comté dont 317 en Bourgogne et 190 en Franche-Comté. Ils se répartissent comme suit :

- 165 établissements hospitaliers dont les trois quarts sont situés sur le territoire bourguignon, essentiellement en Saône-et-Loire (32 %) et dans l'Yonne (21 %).
- 313 établissements et collectivités territoriales dont 58 % sont situés sur le territoire bourguignon (essentiellement en Saône-et-Loire) et 42 % sur le territoire franc-comtois (essentiellement dans le Jura et le Doubs).
- Pour la fonction publique d'État, seuls les établissements autonomes, tels que l'ARS, les Universités, le réseau Canopé, les chambres consulaires etc., ont adressés leur DoETH au niveau local au FIPHFP. Ils sont au nombre de 29 dont 16 chambres consulaires réparties équitablement entre les territoires bourguignon et franc-comtois. Pour les services déconcentrés de l'État et les antennes régionales des établissements à caractère administratif nationaux, la DoETH est réalisée à l'échelle nationale par les Ministères et établissements publics à caractère administratif nationaux (EPA) sans distinction régionale.

Globalement, la taille de ces établissements est, pour plus de la moitié, inférieure à 100 emplois (respectivement 59 %, 55 % et 69 % pour la fonction publique d'État hospitalière et territoriale). La fonction publique hospitalière se distingue en Bourgogne par la présence plus forte d'employeurs de moins de 100 agents (64 % contre 30 % en Franche-Comté) compte-tenu de la présence plus élevée du nombre d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Répartition des employeurs assujettis à l'obligation d'emploi par versant et par canton en Bourgogne-Franche-Comté



Près de 6 employeurs publics de la région sur 10 répondent à l'obligation d'emploi sans verser de contribution au FIPHFP

Pour répondre à cette obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), les employeurs publics ont plusieurs modalités :

- l'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi¹ : fonctionnaires stagiaires, titulaires et non titulaires (emplois d'avenir, apprentis, contrats aidés...)
- la réalisation de dépenses ouvrant droit à des réductions d'unités manquantes. Elles sont liées à :
 - > la sous-traitance ou aux prestations de services avec des entreprises adaptées ;
 - > l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
 - > l'accueil ou le maintien dans l'emploi des personnes lourdement handicapées ;
 - > aux 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 ;
- le versement d'une contribution au FIPHFP.

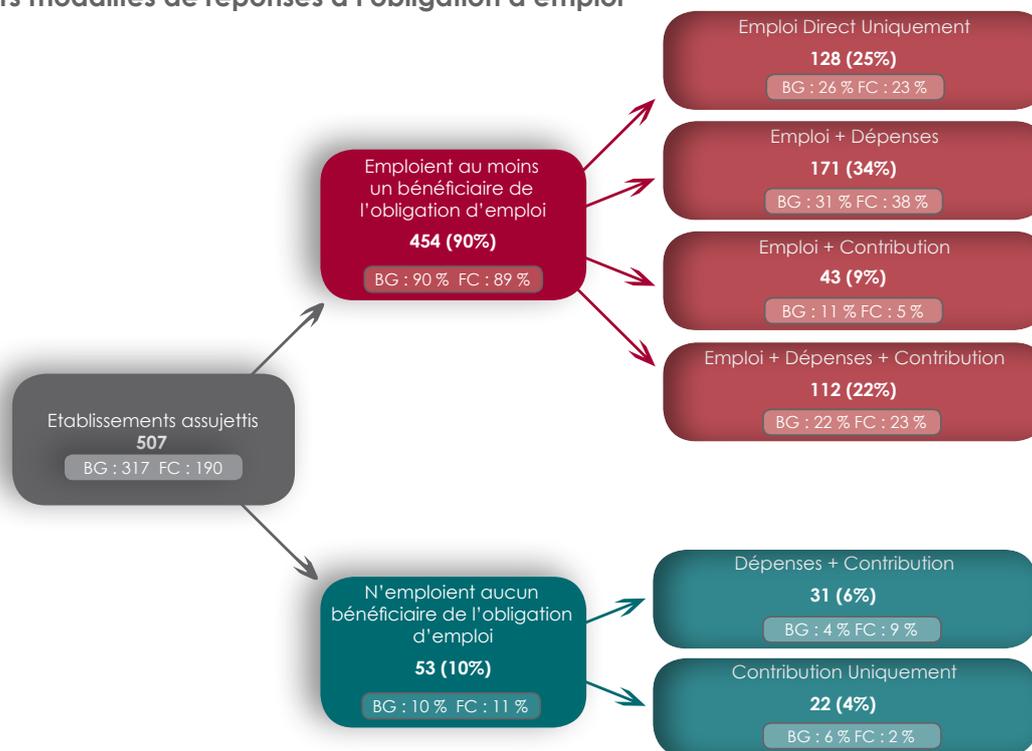
En Bourgogne-Franche-Comté, près de 6 établissements sur 10 répondent à l'obligation d'emploi sans verser de contribution au FIPHFP grâce à l'emploi direct ou indirect de personnes en situation de handicap :

- 25 % des employeurs répondent à l'OETH par de l'emploi direct uniquement ;
- 34 % des employeurs répondent à l'OETH par de l'emploi direct et des dépenses ouvrant droit à des réductions d'unités manquantes de personnes en situation de handicap.

Par ailleurs 90 % des employeurs publics emploient au moins un bénéficiaire de l'obligation d'emploi. L'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est influencé par la taille des établissements. En effet, 25 % des employeurs de moins de 50 agents n'emploient aucune personne en situation de handicap contre 5 % de ceux ayant entre 50 et 100 agents. *A contrario*, tous les employeurs publics de plus de 100 agents emploient directement des travailleurs handicapés.

¹Sont reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi : les accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %, les agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3, les agents reclassés ou assimilés, les agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CdAPH, les agents recrutés par la voie des emplois réservés (titulaires ou non d'une pension militaire d'invalidité), les fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité et les autres agents handicapés CdAPH (titulaires de l'Aah ou d'une carte d'invalidité). Pour en savoir plus, se référer à la partie sur la population handicapée.

Répartition des établissements assujettis en Bourgogne Franche-Comté selon leurs modalités de réponses à l'obligation d'emploi



Source : FIPHFP - DoETH au 01/01/2014 - Traitement Efigip - EH Conseil

Note de lecture

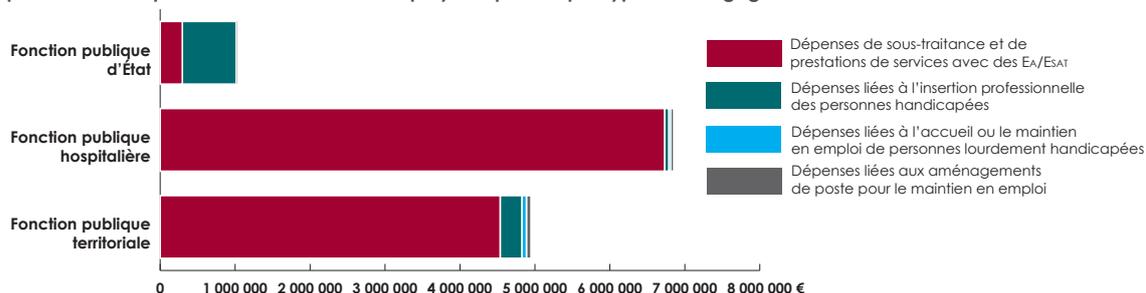
Un employeur public ayant 35 effectifs réellement rémunérés devrait employer 2 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il a la possibilité d'employer 1 bénéficiaire, d'effectuer des dépenses permettant de déduire 0,5 unité et de contribuer au FIPHFP. Ses modalités de réponses sont donc "Emploi direct + dépenses + contribution".

Les dépenses ouvrant droit à des réductions d'unités manquantes sont quant à elles sollicitées par 62 % des employeurs pour un montant total de 12 819 761 €. En Franche-Comté, les employeurs ont davantage recours à cette modalité (70 % contre 57 % en Bourgogne).

Globalement, elles sont mobilisées à près de 90 % sur de la sous-traitance ou des prestations de services avec des entreprises adaptées quel que soit le territoire. Seuls les établissements publics autonomes relevant de la fonction publique d'État dépensent davantage en faveur de mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Par ailleurs, ce sont les employeurs de la fonction publique hospitalière qui effectuent les dépenses déductibles les plus élevées.

Répartition des dépenses déductibles des employeurs publics par type en Bourgogne Franche-Comté



Source : FIPHFP - DOETH au 01/01/2014 - Traitement Efigip - EH Conseil

Enfin, les contributions au FIPHFP s'élèvent à 4 085 474 € dont 48 % sont issues de la fonction publique hospitalière, 39 % de la fonction publique territoriale et 13 % de la fonction publique d'État.

Un taux d'emploi légal de 5,52 % en région mais de fortes disparités entre employeurs

Définition du taux d'emploi

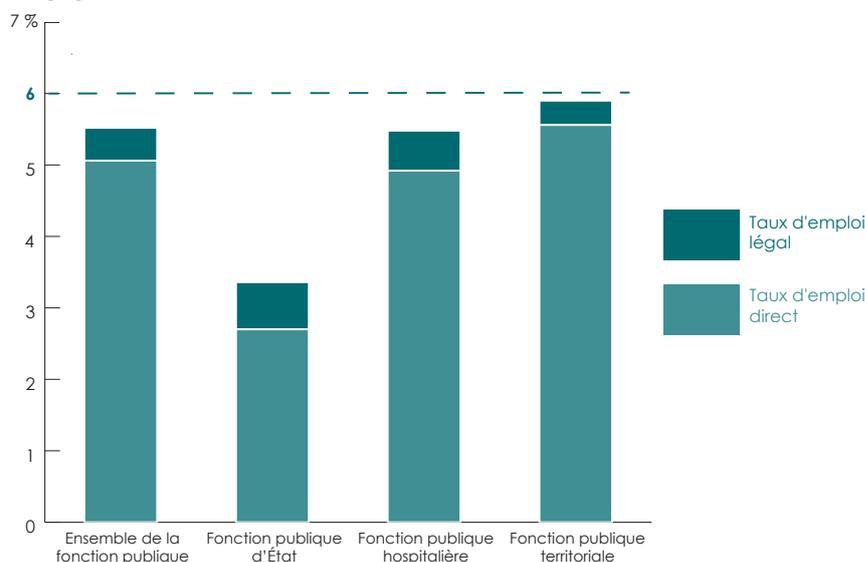
Le taux d'emploi des employeurs publics se distingue en deux taux :

- le taux d'emploi direct qui prend en compte le volume de Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BoE) employés directement par les employeurs ;
- le taux d'emploi légal qui prend en compte le volume de BoE employés directement par les employeurs ainsi que les unités déductibles acquises par le biais de dépenses particulières.

Le taux d'emploi direct des employeurs publics de Bourgogne-Franche-Comté s'élève à 5,06 % et le taux d'emploi légal à 5,52 %. Ce dernier est plus élevé sur le territoire franc-comtois (5,97 % contre 5,22 % sur le territoire bourguignon). En un an, le taux d'emploi légal a légèrement progressé en Bourgogne (+ 0,12 point) tandis qu'il stagne en Franche-Comté.

La fonction publique territoriale est celle dont le taux d'emploi légal est le plus élevé : 5,90 % contre 5,47 % dans la fonction publique hospitalière et 3,36 % dans la fonction publique d'État en Bourgogne-Franche-Comté.

Répartition du taux d'emploi direct et légal des employeurs publics de Bourgogne-Franche-Comté selon le versant



Source : FIPHFP - DOETH au 01/01/2014 - Traitement Efigip - EH Conseil

En Bourgogne

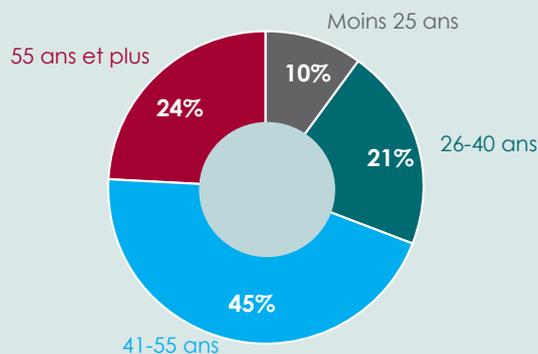
Retours des établissements enquêtés en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

En Bourgogne, 77 employeurs de la fonction publique d'État ont été enquêtés dans le cadre du Handi-Pacte et 39 structures ont répondu à l'enquête (soit un taux de réponses de 51%) dont le Rectorat, les directions départementales des finances publiques, la direction régionale de Pôle emploi etc. Sur les 39 employeurs de la fonction publique d'État ayant répondu à l'enquête et comptabilisant environ 37 540 agents, 82 % emploient des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, 59 % des employeurs ont eu recours au secteur protégé/adapté pour un montant total de près de 151 900 €.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en poste dans ces structures s'élèvent à 1 044, soit un taux d'emploi direct de 2,78 % fin 2014.

Parmi ces bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 63 % sont des femmes et 24 % sont âgés de 55 ans et plus.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon l'âge



Source : Enquête Handi-Pacte Bourgogne, 2015 - Traitement Efigip - EH Conseil

Les titulaires sont 94 % parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et la part des agents catégories A atteint 46 % qu'ils soient titulaires ou non. Viennent ensuite les catégories C (30 %) et les catégories B (24 %).

Parmi les répondants, moins de 3 employeurs sur 10 sont en mesure d'estimer le nombre d'agents en situation de handicap sortant de la structure au cours des 5 ans à venir pour diverses raisons (fin de contrat, départ en retraite...). Ainsi, 34 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sortiront au cours des 5 prochaines années dont 29 départs en retraite.

En Franche-Comté

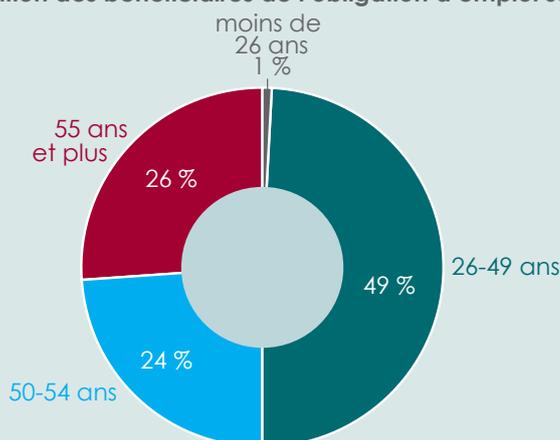
Retours des établissements enquêtés en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

En Franche-Comté, 79 employeurs de la fonction publique d'État ont été enquêtés dans le cadre du Handi-Pacte et 28 structures ont répondu à cette enquête (soit un taux de réponse de 35 %). Ils comptabilisent environ 25 250 agents. Près de 7 sur 10 des répondants déclarent employer des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, près de la moitié des employeurs ont eu recours au secteur protégé/adapté.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en poste dans ces structures s'élève à 631, soit un taux d'emploi direct de 2,5 % fin 2014. Parmi ces bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 56 % sont des femmes et 26 % sont âgés de 55 ans et plus.

Les titulaires sont 95 % parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et la part de catégorie A atteint 49 %. Viennent ensuite les catégories C (28 %) et les catégories B (18 %).

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon l'âge



Source : Enquête Handi-Pacte Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

Moins d'un quart des répondants est en mesure d'estimer le nombre d'agents en situation de handicap sortant de la structure au cours des 5 ans à venir pour diverses raisons (fin de contrat, départ en retraite...). Ainsi, 87 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sortiront au cours des 5 prochaines années dont 77 départs en retraite.

Cependant, le taux d'emploi légal cache des disparités entre établissements dans la mesure où il est calculé à partir de la somme des travailleurs handicapés et des unités déductibles déclarés par les employeurs publics. Ainsi, certains employeurs ayant des taux d'emploi particulièrement forts compensent les taux plus faibles et inversement des taux faibles nombreux viennent baisser la moyenne régionale.

Dans le but d'appréhender au mieux le niveau de réponse à l'obligation d'emploi des employeurs publics, il semble opportun de calculer le niveau de réalisation par établissement et ainsi mesurer, par exemple, la part des établissements qui atteignent leur obligation d'emploi.

Niveau de réalisation

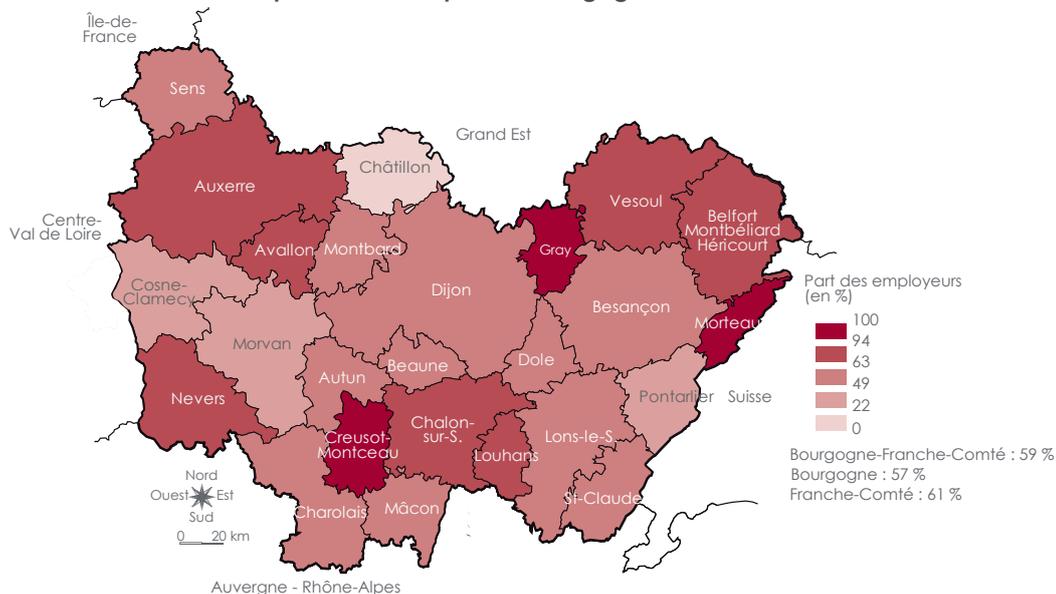
L'obligation d'emploi est définie en référence à un taux d'emploi de 6 % de l'effectif total rémunéré arrondi à l'unité inférieure. Ainsi, de nombreux établissements remplissent leur obligation d'emploi mais affichent des taux d'emploi inférieur à 6 %. Exemple : un employeur ayant 33 agents doit employer légalement 1 BoE ($33 \times 6\% = 1,98$ arrondi à 1). Cependant, s'il n'emploie qu'un BoE, son taux d'emploi sera équivalent à 3 % ($1/33$) alors qu'il satisfait totalement à son obligation d'emploi.

L'utilisation du niveau de réalisation permet d'effacer ce biais en rapportant la somme des BoE employés et les unités déductibles au volume de BoE imposé par la loi :

$$\text{Niveau de réalisation} = (\text{Nombre de BoE employés} + \text{unités déductibles}) / (\text{Nombre de BoE légal})$$

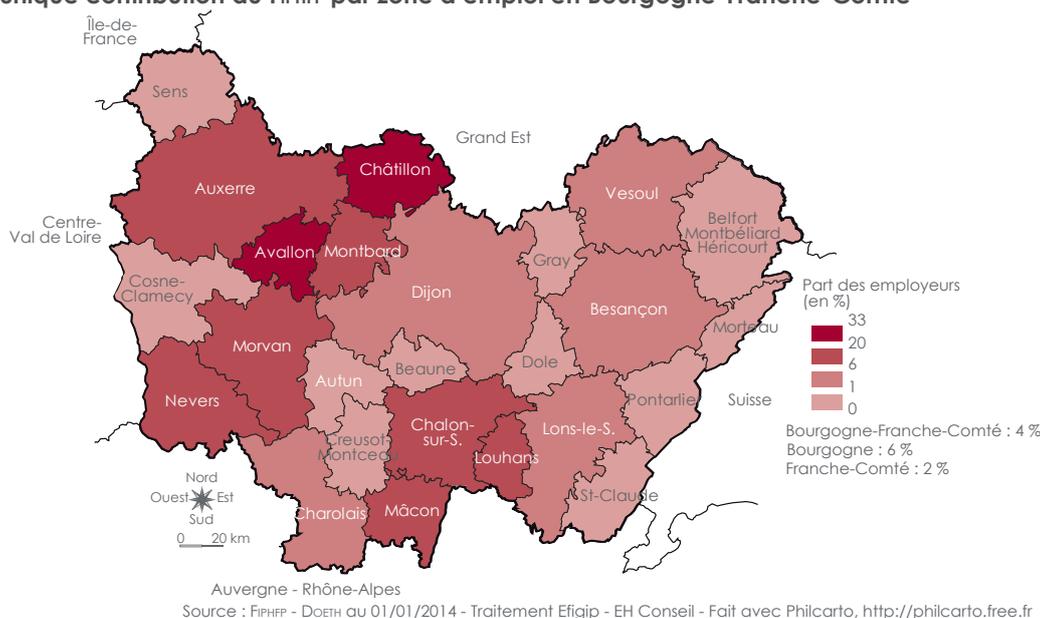
En Bourgogne-Franche-Comté, 59 % des employeurs publics réalisent leur obligation d'emploi sans verser de contribution au FIPHFP. Cette proportion est supérieure sur le territoire franc-comtois (62 %) et inférieure sur le territoire bourguignon (57 %). Les zones d'emploi de Gray, Morteau, Vesoul et Belfort-Montbéliard-Héricourt ont des niveaux de réalisation de plus de 60 % tandis que les zones d'emploi de Châtillon, du Morvan ou de Cosne-Clamecy comptabilisent peu d'employeurs atteignant leur obligation d'emploi.

Répartition de la part des employeurs publics répondant à l'obligation d'emploi sans verser de contribution au FIPHFP par zone d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté



À l'inverse, les employeurs de la fonction publique à quota 0 %, c'est-à-dire ceux n'utilisant que la contribution au FIPHP pour répondre à l'obligation d'emploi représentent 4 % des établissements assujettis (6 % en Bourgogne contre 2 % en Franche-Comté). Certaines zones d'emploi ont une plus forte proportion d'employeurs ne versant qu'une contribution au FIPHP telles que la zone de Châtillon (33 %), Avallon (20 %) ou encore Montbard, le Morvan et Nevers (11 % chacun). Ces zones d'emploi sont par ailleurs celles étant plus en difficulté dans le contexte général régional.

Répartition de la part des employeurs publics répondant à l'obligation d'emploi par une unique contribution au FIPHP par zone d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté



Les disparités de réponses à l'obligation d'emploi s'observent également entre les versants de la fonction publique. Ainsi, les employeurs de la fonction publique territoriale sont ceux qui satisfont le plus à l'obligation d'emploi par l'emploi direct et/ou l'emploi indirect (65 %) contre 52 % pour ceux de la fonction publique hospitalière et 28 % de la fonction publique d'État. À l'inverse, les établissements qui n'atteignent pas la moitié de leur obligation d'emploi sont 48 % dans la fonction publique d'État, 18 % dans le secteur hospitalier et 15 % dans la fonction publique territoriale.

Répartition du Niveau de Réalisation (NR) des employeurs de la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté selon le versant

	Contribution seule	0 % < NR < 25 %	25 % < NR < 50 %	50 % < NR < 75 %	75 % < NR < 100 %	100 % < NR	Établissements assujettis
Fonction publique d'État (hors Ministères et EPA nationaux)	3 %	14 %	31 %	10 %	14 %	28 %	100 %
Fonction publique hospitalière	6 %	3 %	9 %	12 %	18 %	52 %	100 %
Fonction publique territoriale	4 %	5 %	6 %	13 %	7 %	65 %	100 %
Ensemble de la fonction publique	4 %	5 %	8 %	13 %	11 %	59 %	100 %

Source : FIPHP - DOETH au 01/01/2014 - Traitement Efigip - EH Conseil

Une mobilisation des aides du FIPHFP plus fréquente dans la fonction publique territoriale

Afin de recruter et maintenir en l'emploi les personnes en situation de handicap, les employeurs peuvent mobiliser les aides du FIPHFP. Ces aides peuvent se traduire par :

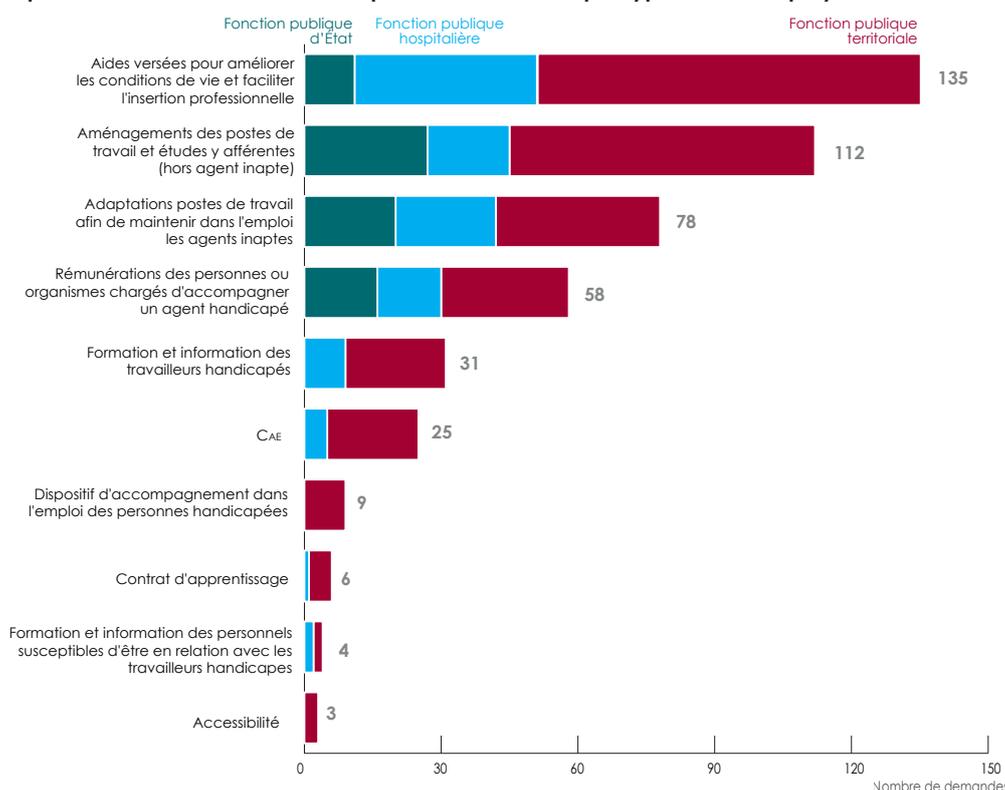
- La mise en place d'une convention permettant d'accompagner les plus gros employeurs (+ de 550 agents) de la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière qui engagent des actions en faveur du handicap.

Ces conventions les aident à structurer leurs démarches, leurs objectifs et les actions à venir. En 2014, 11 employeurs publics et 8 Centres de gestion avaient une convention avec le FIPHFP en Bourgogne-Franche-Comté dont 13 sur le territoire bourguignon et 6 sur le territoire franc-comtois. Dans la fonction publique hospitalière, cela représente 2 conventions et 17 dans la fonction publique territoriale.

Les établissements relevant de la fonction publique d'Etat en région n'ont pas nécessairement de convention avec le FIPHFP mais, au niveau national, 11 Ministères ont conventionné avec le FIPHFP.

- La sollicitation d'aides ponctuelles sur la plateforme des FIPHFP pour l'aide au recrutement et au maintien en emploi. En 2015, 461 demandes d'aides du FIPHFP ont été réalisées par 180 employeurs de la région pour un montant total accordé de 591 479 €.
- En matière d'accessibilité des locaux professionnels, le financement du FIPHFP intègre toutes opérations de travaux d'accessibilité ou d'adaptation des locaux à tous les types de handicaps (études incluses), à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments professionnels. En 2014, 21 employeurs de la région ont effectué 39 demandes de financements attribuées presque exclusivement dans la fonction publique territoriale pour un montant global de 882 600€.

Répartition des demandes d'aides plateforme au FIPHFP par type selon l'employeur



Source : FIPHFP, demandes aides plateforme 2015 - Traitement Efigip - EH Conseil

Les unités manquantes : un potentiel d'emplois à exploiter

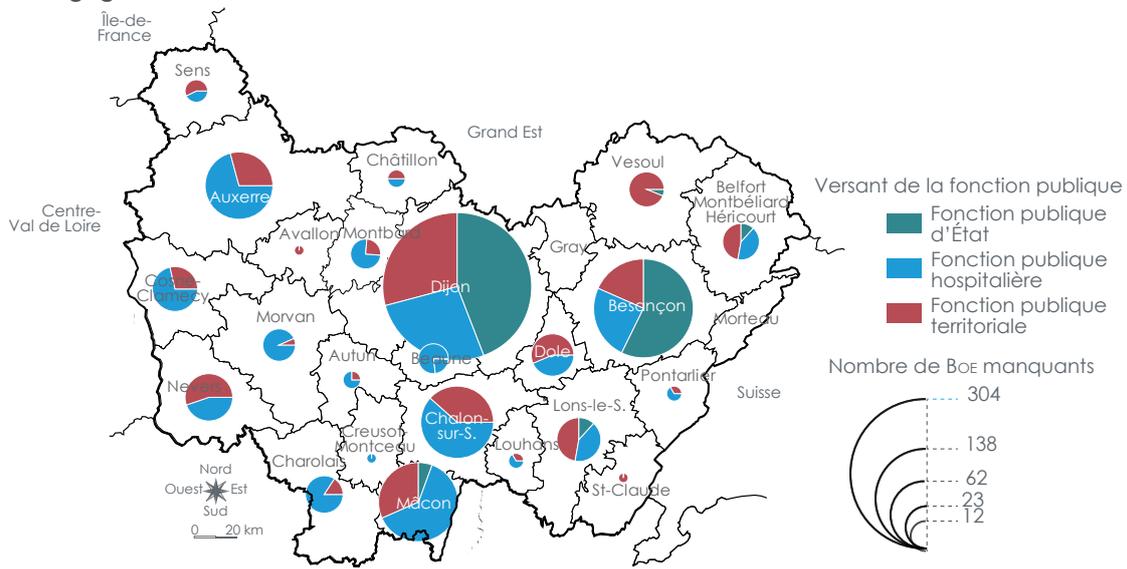
Les unités manquantes correspondent à la différence entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi à atteindre (6 % de l'effectif) et la somme des bénéficiaires en poste et des unités déductibles liées aux dépenses. Elles peuvent être considérées comme un potentiel d'emplois correspondant au nombre d'unités manquantes des établissements n'ayant pas atteint le seuil des 6 % de travailleurs handicapés au sein de leur effectif.

Ainsi, en Bourgogne-Franche-Comté, pour que chaque employeur public respecte l'obligation d'emploi de 6 %, il manque 893 unités bénéficiaires dont 226 dans la fonction publique d'État, 377 dans la fonction publique hospitalière et 290 dans la fonction publique territoriale.

Les trois quarts de ces unités bénéficiaires se situent sur le territoire bourguignon et peuvent être vues comme un réel potentiel d'emplois à exploiter au travers de l'emploi direct (recrutement, reclassement...) ou indirect.

Les zones d'emploi de Gray et Morteau n'ont aucune unité manquante. Dans la fonction publique d'État (hors Ministères et EPA nationaux), les unités manquantes se situent dans les zones d'emploi de Dijon, Besançon, Belfort-Montbéliard-Héricourt, Lons-le-Saunier et Vesoul. Les zones d'emploi de Vesoul, Dole, Nevers et Sens comptabilisent davantage d'unités manquantes dans la fonction publique territoriale à l'inverse des zones d'emploi d'Auxerre, Mâcon ou encore Châlon-sur-Saône.

Répartition des unités bénéficiaires manquantes par versant et par zone d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté

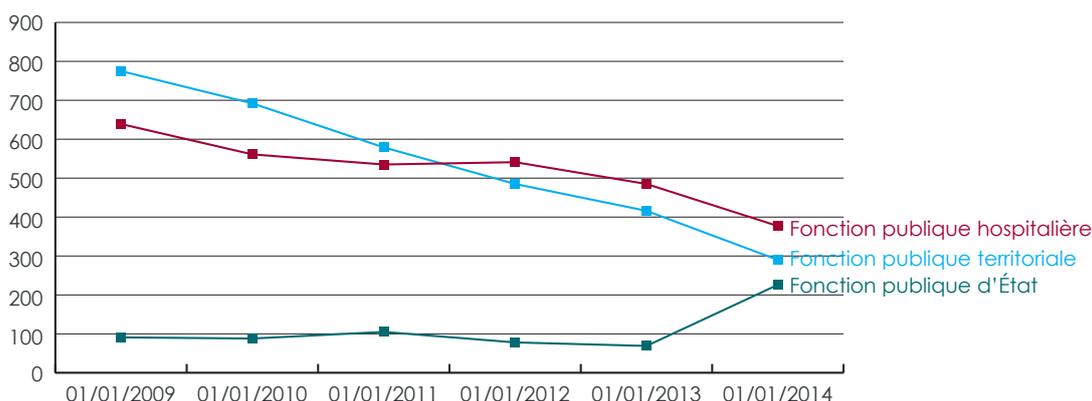


Source : FIPHFP - DoETH au 01/01/2014 - Traitement Efigip - EH Conseil
Fait avec Philcarto, <http://philcarto.fr>

Le volume de ces unités bénéficiaires manquantes ne cesse de diminuer depuis 2009 : -41 % en cinq ans en Bourgogne-Franche-Comté. Cette baisse est davantage marquée sur le territoire franc-comtois : -52 % contre -35 % sur le territoire bourguignon. Cependant, en termes de volume, compte-tenu d'un effectif d'assujettissement plus élevé, la diminution du nombre d'unités bénéficiaires manquantes est plus marquée en Bourgogne (-366 contre -247 sur le territoire franc-comtois).

De 2009 à 2014, les employeurs de la fonction publique territoriale sont ceux pour qui la baisse des unités manquantes est la plus importante : -63 % contre une baisse de -41 % pour la fonction publique hospitalière. La fonction publique d'État a été marquée par une hausse importante du nombre d'unités manquantes en 2014 après trois années de baisse successive. Cette hausse est notamment le fait de la progression des unités manquantes des Universités passant de 6 à 174 de 2013 à 2014. En effet, les Universités ont connu une forte augmentation de leur effectif d'assujettissement dans la mesure où elles gèrent désormais leur personnel issu du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Évolution des unités bénéficiaires manquantes par versant en Bourgogne-Franche-Comté



Source : FIPHFP - DoETH au 01/01/2014 - Traitement Efigip - EH Conseil

En Bourgogne-Franche-Comté

Les employeurs non assujettis (moins de 20 agents) emploient également des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

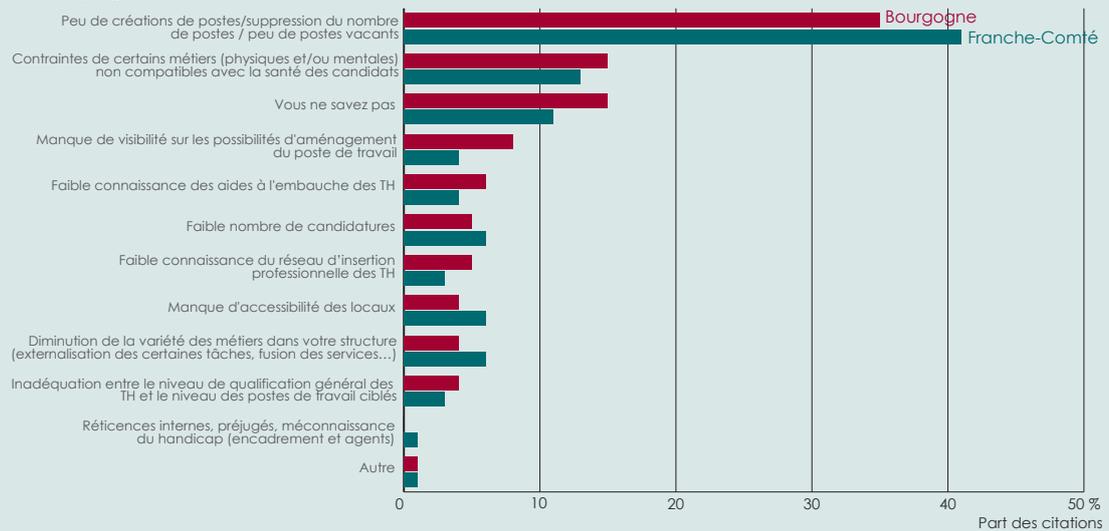
Ainsi, sur les 1 108 employeurs de moins de 20 agents de la région ayant répondu à l'enquête Handi-Pacte, 10 % emploient au moins un BoE. Au total, 163 BoE ont été déclarés par 107 employeurs de moins de 20 agents.

En Bourgogne-Franche-Comté

Retours des établissements enquêtés en matière de difficultés de recrutement de personnes en situation de handicap

Le recrutement d'une personne en situation de handicap n'est pas toujours aisé. Les contraintes rencontrées par les employeurs publics peuvent être liées directement à des problématiques de handicap mais aussi s'intégrer dans le contexte plus global de l'emploi dans la fonction publique. Ainsi, quel que soit le territoire, le motif de difficultés le plus largement cité relève d'une réalité touchant tous les recrutements qu'ils concernent des travailleurs handicapés ou non : "Peu de créations de postes / diminution du nombre de postes / peu de postes vacants". Viennent ensuite des contraintes liées au handicap proprement dites : contraintes de certains métiers (physiques et/ou mentales) non compatibles avec la santé des candidats, problème d'accessibilité des locaux.

Difficultés ressenties concernant le recrutement des travailleurs en situation de handicap en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Enquête Handi-Pacte Bourgogne-Franche-Comté – Traitement Efigip - EH Conseil

Les travailleurs handicapés dans la fonction publique : un quart des agents est âgé de 55 ans et plus

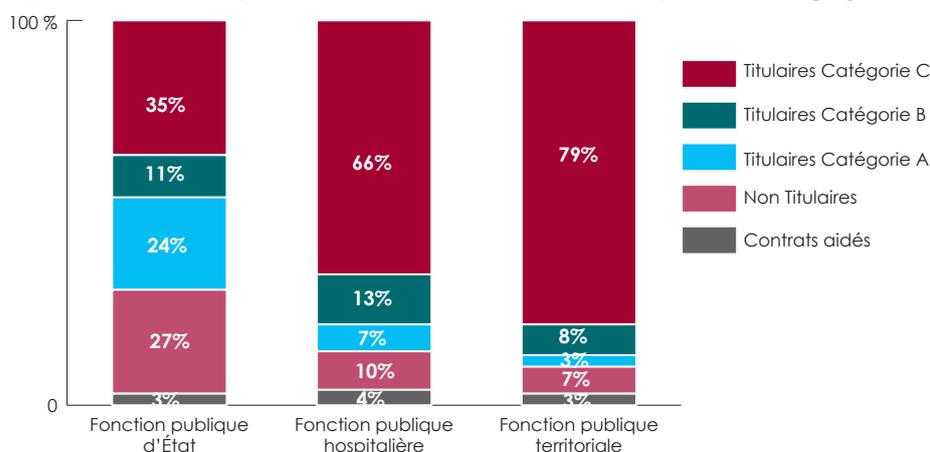
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en poste dans la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté sont au nombre de 6 006 dont 52 % dans la fonction publique territoriale, 44 % dans la fonction publique hospitalière et 4 % dans la fonction publique d'État.

Globalement 63 % sont des femmes mais la fonction publique hospitalière se distingue par une proportion plus élevée (77 %).

Les travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique sont généralement moins qualifiés que l'ensemble des agents et occupent très majoritairement des postes de titulaires de catégorie C (72 %).

L'apprentissage n'est que peu représenté, seuls 7 employeurs de la fonction publique hospitalière et territoriale emploient 11 apprentis en situation de handicap dont 5 sur le territoire bourguignon et 6 sur le territoire franc-comtois.

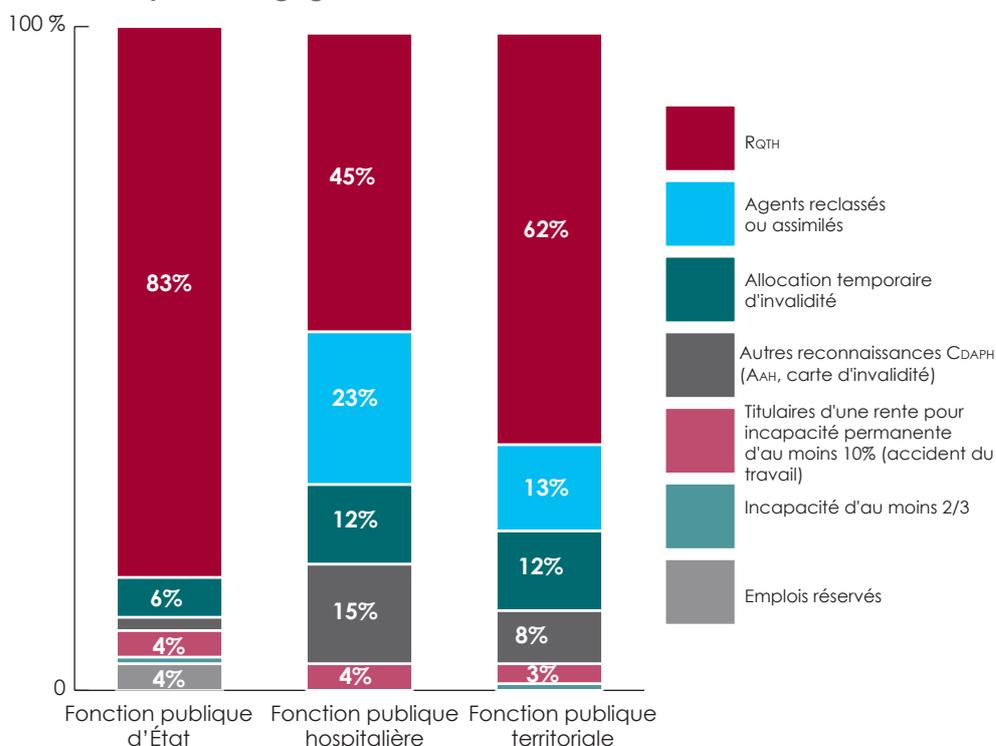
Répartition des BoE par versant selon leur statut d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté



Source : FIPHP - DOETH au 01/01/2014 - Traitement Efigip - EH Conseil

La reconnaissance administrative du handicap des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est majoritairement une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH (56 %) devant les agents reclassés ou assimilés (17 %). La fonction publique hospitalière a davantage d'agents reclassés ou assimilés (32 %) à l'inverse de la fonction publique d'État qui ne compte aucun agent reclassé.

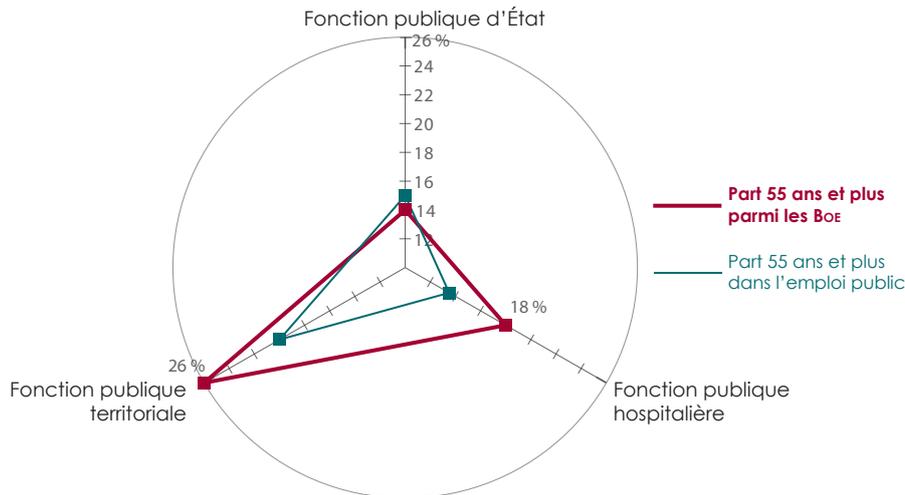
Répartition des BoE par versant selon leur reconnaissance administrative du handicap en Bourgogne-Franche-Comté



Source : FIPHP - DOETH au 01/01/2014 - Traitement Efigip - EH Conseil

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique sont plus âgés que la moyenne des agents de la fonction publique quel que soit le versant : en moyenne 25 % ont 55 ans et plus contre 16 % pour l'ensemble des agents de la fonction publique. La fonction publique territoriale affiche la part la plus importante de BoE âgés de 55 ans et plus (26 %).

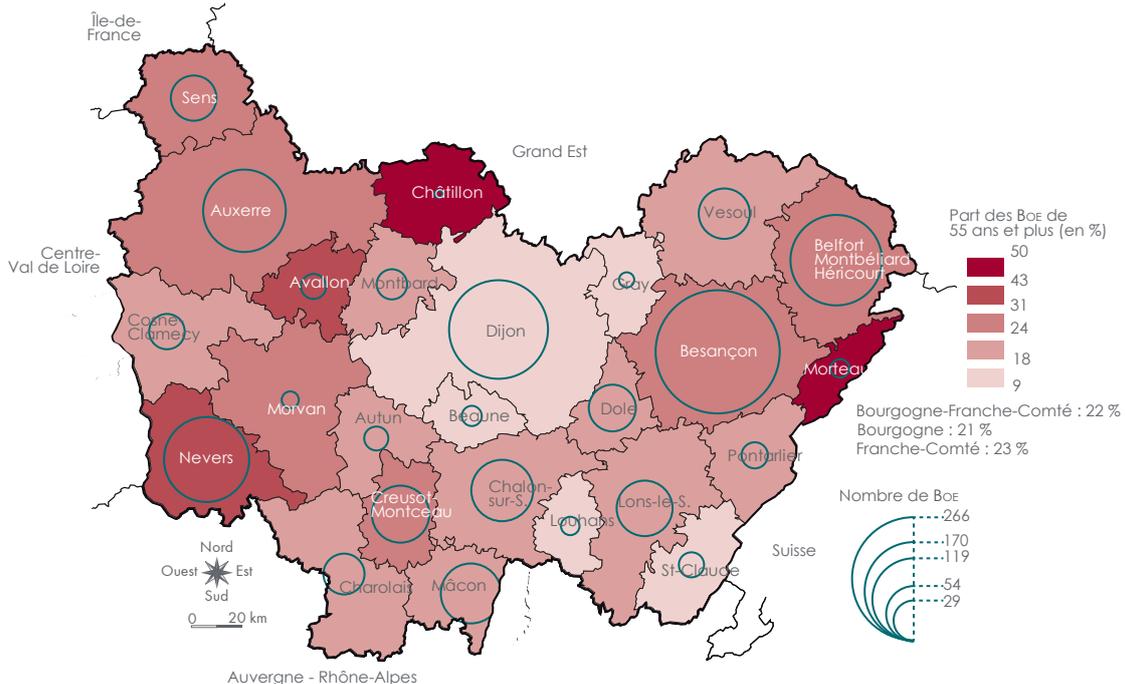
Répartition de la part des BoE et des agents de la fonction publique âgés de 55 ans et plus selon le versant en Bourgogne-Franche-Comté



Source : FIPHP-DOETH au 01/01/2014 / Insee- SIASP 2013- Traitement Efigip - EH Conseil

La part des travailleurs handicapés de 55 ans et plus diffère également selon la zone d'emploi. En effet, la zone d'emploi de Besançon comptabilise 27 % d'agents âgés de 55 ans et plus contre 15 % sur la zone d'emploi de Dijon. Cet indicateur laisse supposer un réel besoin d'anticipation si les employeurs souhaitent, *a minima*, maintenir leur taux d'emploi.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et de la part des BoE âgés de 55 ans et plus par zone d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté



Source : FIPHP - DOETH au 01/01/2014 - Traitement Efigip - EH Conseil - Fait avec Philcarto, <http://philcarto.fr>

➔ Chiffres clés sur la réponse à l'obligation d'emploi dans la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté

	Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne	Franche-Comté
Nombre d'employeurs publics assujettis localement à l'obligation d'emploi au 01/01/2014	507	317	190
Taux d'emploi légal	5,06 %	5,22 %	5,97 %
Part des employeurs publics réalisant leur obligation d'emploi sans verser de contribution au FIPHFP	59 %	57 %	61 %
Part des employeurs de la fonction publique d'État ¹ réalisant leur obligation d'emploi sans verser de contribution au FIPHFP	28 %	43 %	13 %
Part des employeurs de la fonction publique hospitalière réalisant leur obligation d'emploi sans verser de contribution au FIPHFP	52 %	47 %	67 %
Part des employeurs de la fonction publique territoriale réalisant leur obligation d'emploi sans verser de contribution au FIPHFP	65 %	66 %	64 %
Part des employeurs publics ne versant qu'une contribution au FIPHFP pour répondre à l'obligation d'emploi	4 %	6 %	2 %
Part des employeurs de la fonction publique d'État ¹ ne versant qu'une contribution au FIPHFP pour répondre à l'obligation d'emploi	3 %	0 %	7 %
Part des employeurs de la fonction publique hospitalière ne versant qu'une contribution au FIPHFP pour répondre à l'obligation d'emploi	6 %	8 %	0 %
Part des employeurs de la fonction publique territoriale ne versant qu'une contribution au FIPHFP pour répondre à l'obligation d'emploi	4 %	5 %	2 %
Nombre d'unités bénéficiaires manquantes	893	666	227
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BoE)	6 006	3 503	2 503
Part des BoE titulaires de catégorie C	72 %	72 %	72 %
Part des BoE titulaires de catégorie A	5 %	5 %	7 %
Part des BoE en apprentissage	0,2 %	0,1 %	0,2 %
Part des BoE âgés de 55 ans et plus	25 %	25 %	25 %

¹Hors Ministères et EPA nationaux.
Source : FIPHFP, DOETH au 01/01/2014 - Traitement Efigip - EH Conseil

Compte-tenu du vieillissement des agents, l'anticipation et la prévention de l'apparition de situation de handicap placent le maintien dans l'emploi au cœur des politiques de gestion des ressources humaines.

- Il existe trois types d'inaptitude dans la fonction publique :
 - > l'inaptitude au poste
 - > l'inaptitude aux fonctions du grade ou du corps/cadre d'emplois
 - > l'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.
- Des métiers à risque d'inaptitude liés :
 - > aux métiers à usures professionnelles impliquant des contraintes physiques élevées (aides-soignants, agents territoriaux spécialisés en école maternelle, agents de route etc.).
 - > aux métiers à épuisement professionnel impliquant un contact régulier avec une population fragilisée (personnels de surveillance pénitentiaire, gendarmes, assistants sociaux etc.).
- Nécessité d'une prise en charge globale de la démarche de maintien dans l'emploi car elle s'avère complexe compte-tenu des multiples acteurs et facteurs.
- 206 maintiens en emplois réussis dans la fonction publique par les services du SAMETH en 2015 dont 85 en Franche-Comté et 121 en Bourgogne.
- Aucune donnée exhaustive et comparable entre les différents versants de la fonction publique n'existe à ce jour sur la santé au travail. Cependant, une enquête menée auprès des employeurs publics de Bourgogne-Franche-Comté a dénombré 500 avis d'inaptitudes au poste ou à tous les postes en Bourgogne et 300 en Franche-Comté.

Dans un contexte de vieillissement des agents, d'allongement de la durée des carrières, d'augmentation des maladies professionnelles, les risques d'inaptitude à l'exercice des fonctions pour des raisons de santé sont accrus. L'anticipation et la prévention de l'apparition de situation de handicap placent le maintien dans l'emploi au cœur des politiques de gestion des ressources humaines. La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi constituent donc un enjeu majeur pour les employeurs, les fonctionnaires et les agents publics. C'est un axe important de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap. L'enjeu du maintien dans l'emploi est multiple et rejoint l'ambition de concilier à la fois, la prévention de la santé, la sécurité au travail avec les impératifs d'efficacité et de performance du service public.

La préoccupation est grandissante concernant le traitement des inaptitudes, ceci est dû à différents éléments :

- La baisse des départs en retraite du fait de la suppression des départs anticipés pour les parents de trois enfants et du report de l'âge légal de départ en retraite
- Le vieillissement de la population
- Le contexte budgétaire
- La prise de conscience de l'importance de la prévention des risques professionnels dans la fonction publique¹.

Quelques notions relatives au maintien dans l'emploi et à l'inaptitude

Le maintien dans l'emploi consiste à permettre à un agent, présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude à son poste de travail², du fait de son état de santé, de conserver un emploi compatible avec son état de santé.

Il est important de préciser que les règles traitant de la médecine du travail, et des notions d'aptitude et d'inaptitude, définies au code du travail ne s'appliquent pas aux collectivités et établissements publics. Dans la fonction publique, l'exigence d'aptitude physique a été posée par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983³ modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, qui stipule que " Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire... s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap ". Cette aptitude physique s'apprécie au moment de l'embauche pour les fonctionnaires au regard de l'ensemble des fonctions du grade et des différents emplois auxquels celui-ci donne vocation. L'aptitude et l'inaptitude au moment de l'embauche ou en cours de carrière est du ressort de la médecine statutaire (médecine agréée, comité médical, commission de réforme).

Les rôles respectifs de la médecine statutaire et du médecin de prévention/travail sont complémentaires. Ainsi, le médecin de prévention⁴ apprécie la compatibilité du poste avec l'état de santé. C'est donc le poste de travail qui s'adapte aux capacités physiques et non l'inverse. Ainsi, lorsque les conditions d'exercice du poste occupé sont de nature à impacter la santé de l'agent, le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste ou des conditions d'exercice des fonctions dans le cadre du maintien dans l'emploi.

¹Accords du 20 novembre 2009 et du 22 octobre 2013.

²Qu'il soit ou non bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

³Décret 86-442 du 14 mars 1986 modifié.

⁴On parle de médecin de prévention dans la fonction publique d'État, de médecin du service de médecine préventive dans la fonction publique territoriale et de médecin du travail dans la fonction publique hospitalière.

Cas particulier de la fonction publique hospitalière

Les dispositions du Code du travail relatives aux services de santé au travail des entreprises s'appliquent aux établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et aux syndicats interhospitaliers sous réserve de dispositions particulières d'organisation. Ainsi, le médecin du travail de la fonction publique hospitalière peut statuer sur l'aptitude (ou l'inaptitude) de l'agent à son poste de travail. Malgré ces missions élargies, la médecine statutaire reste la seule à pouvoir statuer sur l'inaptitude aux fonctions exercées par l'agent.

Lorsque l'état de santé des agents se dégrade (à la suite ou non d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) et que l'aménagement du poste s'avère impossible, deux situations sont possibles :

- L'inaptitude au poste

Dans ce cas, le maintien dans l'emploi se traduit par la mise en œuvre de "l'obligation de reclassement" avec un changement d'affectation qui se traduit par un changement de poste/de fonction au sein du même grade. En effet, dans la fonction publique, chaque grade offre la possibilité d'occuper plusieurs fonctions. Par exemple, le cadre d'emploi d'adjoint technique donne vocation à occuper plusieurs fonctions : jardinier, balayeur, chauffeur, gardien. Autre exemple : un attaché territorial pourra se voir confier le poste de DRH ou bien de responsable du service foncier ou des affaires scolaires... L'employeur peut réaffecter un agent au regard des besoins du service et sur des fonctions compatibles avec l'état de santé de l'agent.

- L'inaptitude aux fonctions du grade ou du corps/cadre d'emplois

Dans ce cas, le maintien dans l'emploi se traduit par un reclassement statutaire lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet pas d'exercer toutes les fonctions correspondant aux emplois de son grade. Cela se traduit par un changement de poste au sein d'un autre grade, corps ou cadre d'emplois. Cela renvoie au changement d'emploi du fonctionnaire, ce qui implique une modification de sa situation statutaire. De ce fait, la loi impose une demande écrite de reclassement de la part du fonctionnaire concerné, cela peut être motivé par l'employeur mais ne peut être imposé. Une fois la demande de l'agent effective, l'administration, l'établissement ou la collectivité organise la procédure de reclassement.

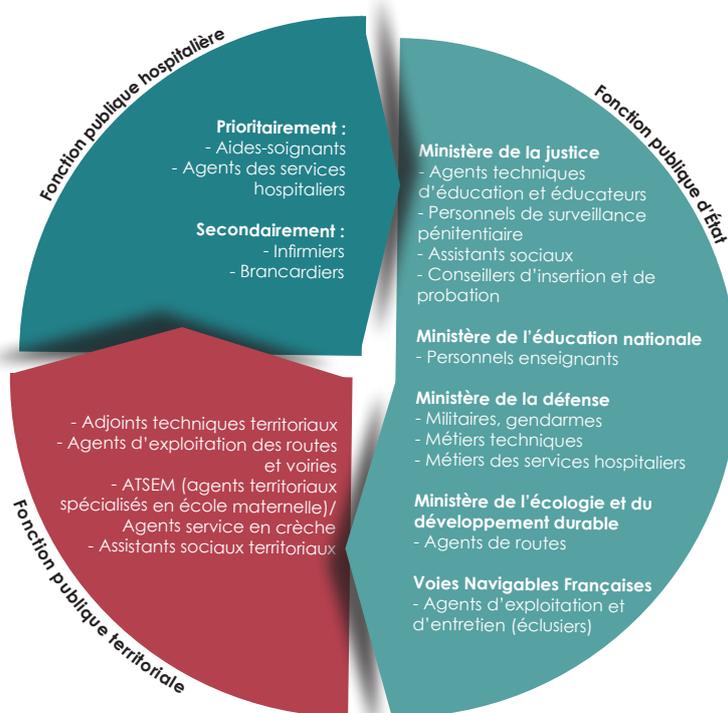
Si le maintien dans l'emploi n'est pas possible faute de possibilité de reclassement, de changement de poste ou de refus de l'agent, il épuisera alors ses droits à congés maladie ou pourra être placé en disponibilité d'office pour raison de santé. À l'issue de ces droits ou lorsque que l'inaptitude à tous les postes est constatée, l'agent pourra demander une retraite pour invalidité voire être licencié pour inaptitude en cas de refus de la médecine statutaire ou de la caisse de retraite.

Identification des métiers à risque d'inaptitude

Une étude, menée en 2014-2015 par le cabinet Emploi Handicap Conseil, auprès des employeurs publics en Bourgogne et Franche-Comté sur les difficultés rencontrées dans le maintien dans l'emploi, a permis de dégager des métiers à risque d'inaptitude selon le versant de la fonction publique¹. Globalement, on y retrouve :

- > les métiers à usures professionnelles impliquant des contraintes physiques élevées (aides-soignants, agents territoriaux spécialisés en école maternelle, agents de route etc.).
- > les métiers à épuisement professionnel impliquant un contact régulier avec une population fragilisée (personnels de surveillance pénitentiaire, gendarmes, assistants sociaux etc.).

MÉTIERS À RISQUE D'INAPTITUDE



Cependant l'ensemble des acteurs interrogés lors de cette étude soulignent un accroissement des accompagnements pour des personnes rencontrant des problématiques de santé ou des accidents de la vie n'ayant aucun lien avec le cadre professionnel.

En effet, de manière récurrente, les acteurs ont identifié une forte augmentation de la prise en charge d'agents ayant une maladie invalidante (cancer, maladie cardio-vasculaire...) ou souffrant des troubles psychiques (dépression, trouble de l'anxiété ou encore épuisement professionnel). Ils constatent alors des difficultés plus prégnantes dans la mise en œuvre du maintien dans l'emploi ; elles s'expliquent en partie par les spécificités de ces pathologies qui sont évolutives, changeantes et parfois chroniques. La variabilité des troubles complexifie ainsi l'élaboration et la mise en œuvre de solutions.

¹Pour en savoir plus sur le maintien en emploi et les situations problématiques dans la fonction publique, cf. "Typologie des situations problématiques" et "Guide des bonnes pratiques" sur le site www.handipacte-bfc.fr

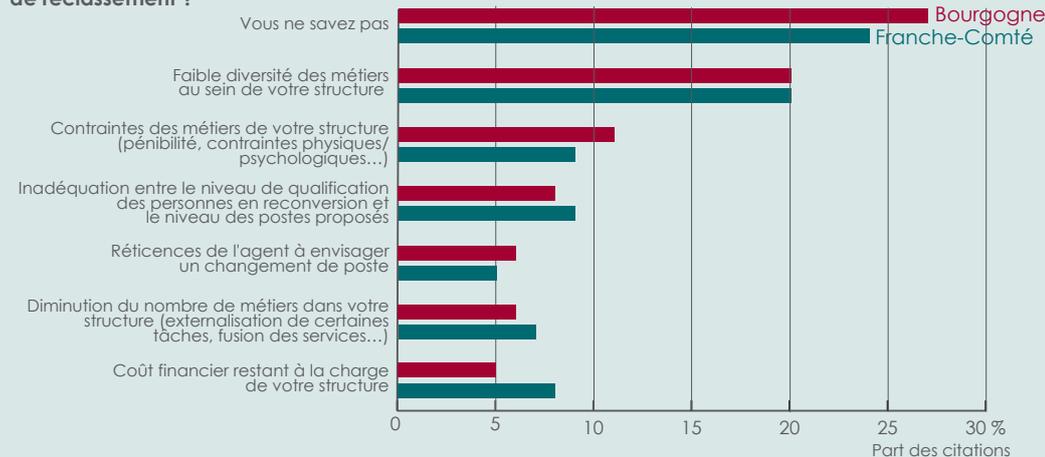
La question du maintien dans l'emploi se pose donc au-delà des métiers identifiés à risque d'inaptitude ainsi que du constat même de l'inaptitude. La démarche de maintien dans l'emploi nécessite alors une prise en charge globale car elle s'avère complexe compte-tenu des multiples acteurs et facteurs. Ainsi, la prévention, le signalement, le diagnostic, la recherche et la mise en œuvre de solutions sont autant d'étapes qui impactent le maintien dans l'emploi au-delà des seuls métiers identifiés à risque d'inaptitude.

En Bourgogne-Franche-Comté

Retour des employeurs sur difficultés rencontrées dans le maintien dans l'emploi

Les employeurs publics ont été questionnés à propos de ces difficultés. Les possibilités de reclassements limitées compte-tenu de la faible diversité au sein des structures ainsi que l'externalisation de certaines tâches, les contraintes fortes de certains métiers et la méconnaissance du champ du maintien dans l'emploi sont les principales causes évoquées.

Selon vous, quels sont ou seraient les freins¹ rencontrés dans une démarche de maintien en emploi, de reclassement ?



¹ Les freins présentés ici sont ceux ayant eu des citations supérieures ou égales à 5 %
Source : Enquête Handi-Pacte Bourgogne-Franche-Comté – Traitement Efigip - EH Conseil

Données de cadrage relatives au maintien dans l'emploi et à la santé au travail

La carrière d'un agent est ponctuée d'évènements susceptibles d'impacter sa santé au travail (exemple : accident du travail, maladie professionnelle, accident de la vie personnelle, restructuration des services...) et peut aboutir à un processus de désinsertion professionnelle et/ou à une situation de handicap.

Le suivi de la santé au travail est donc un enjeu fort pour les employeurs dans le processus de maintien dans l'emploi. Cependant, malgré l'accord sur la santé et sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009, dont l'un des axes portait sur la mise en place d'une fonction d'observation de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction

publique, il n'existe pas, à l'heure actuelle, d'indicateurs sur la santé au travail dans la fonction publique, capitalisés à l'échelon régional. Sur le maintien dans l'emploi, seules les données issues des Services d'aide au maintien en emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) apportent un éclairage.

LES DONNÉES RELATIVES À L'ACTIVITÉ DES SAMETH¹

Dans le cadre de la convention de coopération entre l'AGEFIPH et le FIPHFP, l'offre de services SAMETH est accessible aux employeurs publics. Elle a été mise en place afin d'aider les employeurs et les salariés à trouver une solution sur-mesure de maintien au poste occupé ou à un autre poste chez le même employeur avec les adaptations nécessaires quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

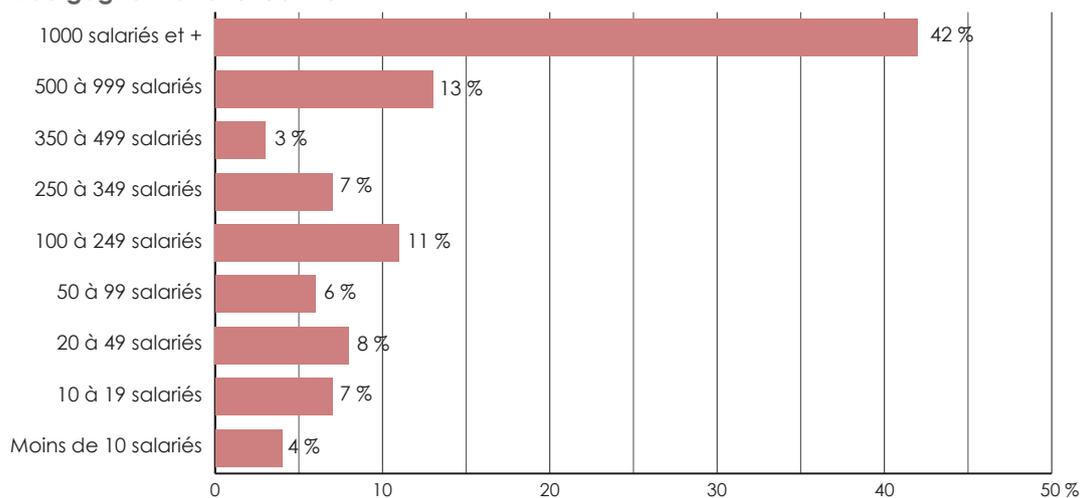
En 2015, en Bourgogne-Franche-Comté, les SAMETH ont clos 1 015 parcours dont 221 dans la fonction publique (125 en Bourgogne et 96 en Franche-Comté). Le nombre de maintiens réussis dans la fonction publique au cours de l'année s'élève à 206 soit un taux de maintien de 99 %². Parmi ces derniers, 94 % des maintiens dans la fonction publique ont permis d'exercer le même métier.

- Profil des employeurs publics ayant sollicité les SAMETH

Sur l'ensemble des parcours ouverts par les SAMETH de Bourgogne-Franche-Comté dans la fonction publique (près de 370 en 2015), 51 % relèvent de la fonction publique territoriale, 31 % de la fonction publique d'État et 18 % de la fonction publique hospitalière.

Plus de 4 employeurs sur 10 ayant sollicité les services du SAMETH ont une taille supérieure à 1 000 salariés. Par ailleurs, près d'un employeur sur cinq comptabilise moins de 50 agents.

Répartition des employeurs publics ayant sollicité les services du SAMETH en 2015 par taille en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Rapports d'activité 2015 - SAMETH Bourgogne-Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

¹L'analyse de l'activité des SAMETH est effectuée uniquement à l'échelle des territoires bourguignon et franc-comtois.

²Le taux de maintien se calcule en divisant le nombre de maintiens réussis avec le nombre de parcours clos – le nombre de parcours clos pour raisons exogènes.

Néanmoins, des spécificités existent selon les versants de la fonction publique. La fonction publique hospitalière se distingue par des sollicitations plus nombreuses des employeurs de 500 à 900 (39 %) suivis de ceux de 100 à 249 salariés (27 %).

- Profil des agents suivis par les SAMETH

À l'ouverture des parcours, 89 % des agents sont en poste contre 93 % en 2014 ce qui indique une prise en charge moins précoce des situations. 80 % des agents de la fonction publique suivis par le SAMETH ont une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et 9 % sont en attente d'une reconnaissance.

Globalement, 46 % des agents suivis ont 50 ans et plus mais on constate des écarts marqués selon le versant de la fonction publique. En effet, près de 13 % des agents du secteur hospitalier suivi par le SAMETH sont âgés de 40 à 45 ans et 26 % de 45 à 49 ans ce qui rejoint le constat d'usure professionnelle des aides-soignants et agents des services hospitaliers de plus en plus tôt.

La déficience la plus fréquente des personnes suivies dans la fonction publique concerne une déficience motrice (60 %) devant les déficiences auditives (14 %) et les maladies invalidantes (12 %).

Enfin, si les personnes suivies par les SAMETH sont majoritairement de niveau V et infra V, des différences existent selon le versant de la fonction publique et rejoignent les différences d'emplois observées globalement dans les emplois publics. Ainsi, les agents relevant de la fonction publique d'État sont plus qualifiés : 76 % des agents ont un niveau Bac et plus contre 34 % dans la fonction publique territoriale.

Répartition du niveau de formation des agents de la fonction publique suivis par le SAMETH en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Rapports d'activité 2015 - SAMETH Bourgogne-Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

LES DONNÉES RELATIVES À LA SANTÉ AU TRAVAIL

Quelques données éparses existent sur des champs restreints comme la base de la banque nationale de données sur les accidents de service et les maladies professionnelles des titulaires des employeurs hospitaliers et territoriaux (taux de retour de moins de 25 %), les données du groupe Sofaxis sur l'absentéisme dans leurs collectivités adhérentes ou encore les données issues des Rapports Annuels sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) des collectivités. Cependant, aucune donnée exhaustive et comparable entre versants de la fonction publique n'existe à ce jour en région.

En Bourgogne

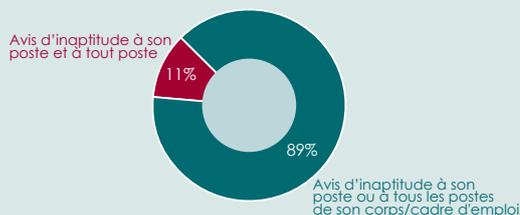
Retour des employeurs sur les avis d'aptitude et d'inaptitude

Selon l'enquête en Bourgogne, les employeurs publics ont émis 500 avis d'inaptitudes au poste ou à tous les postes en 2014, dont 90 % nécessitaient un aménagement de poste, un changement d'affectation ou un reclassement statutaire.

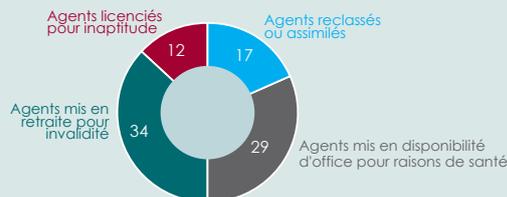
Pour y répondre, moins d'un avis d'inaptitude sur cinq a fait l'objet de mesures particulières : reclassement, mise en disponibilité, retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude. Si 10 % des avis nécessitaient une sortie de la fonction publique pour inaptitude des agents à tous les postes, les employeurs ont déclaré à 50 % avoir pris des mesures de sortie définitive de la fonction publique : 37 % de mise en retraite pour invalidité et 13 % de licenciement pour inaptitude.

Par ailleurs, près d'un tiers a été mis en disponibilité d'office. Cette dernière mesure s'applique aux agents titulaires qui ont épuisé l'ensemble de leur droit à congé maladie (congé maladie ordinaire, congé longue maladie ou longue durée) et engendre une incidence directe sur la précarité compte-tenu de l'absence de rémunération.

Répartition des avis d'inaptitude émis par le comité médical ou la commission de réforme en 2014



Nombres de mesures consécutives aux avis d'inaptitude prononcés



Source : Enquête Handi-Pacte Bourgogne - Traitement Efigip - EH Conseil

Même si les données de cette enquête ne sont pas exhaustives, elles nous permettent de percevoir les difficultés de changement de poste ou de reclassement rencontrées par les employeurs lorsque leurs agents deviennent inaptes au poste.

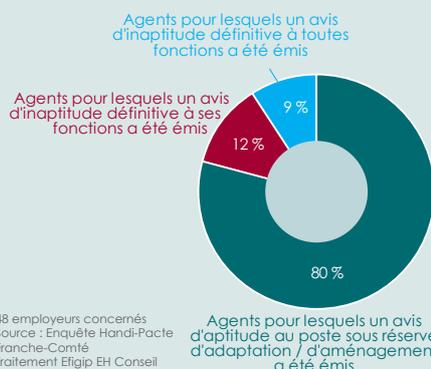
En Franche-Comté

Retour des employeurs sur les avis d'inaptitude et d'aptitude

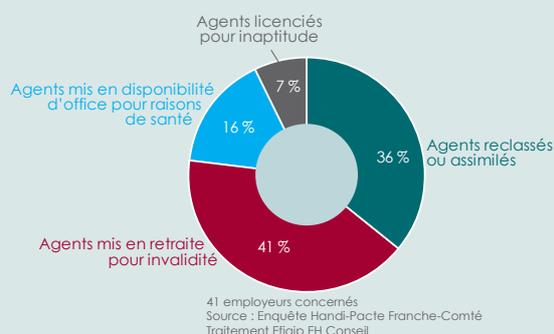
Selon l'enquête menée en Franche-Comté, plus de 300 avis d'inaptitude au poste ou à tous les postes ont été émis en 2014 par les employeurs publics. Pour 80 %, un avis d'aptitude au poste sous réserve d'adaptation, d'aménagement a été émis.

Pour y répondre, moins de 3 avis d'inaptitude sur 10 ont fait l'objet de mesures particulières en 2014 : les mises en retraite pour invalidité sont les plus fréquentes devant les reclassements (respectivement 41 et 36 %).

Avis d'incapacité émis par le comité médical, la commission de réforme en 2014



Mesures consécutives aux avis d'incapacité émis



Comme en Bourgogne, même si les données de cette enquête ne sont pas exhaustives, elles nous permettent de percevoir les difficultés de changement de poste ou de reclassement rencontrées par les employeurs lorsque leurs agents deviennent incaptes au poste.

Pour aller plus loin...

Afin d'éclairer les politiques publiques en matière de santé au travail et de maintien en emploi dans la fonction publique, il semble intéressant de recueillir des indicateurs complémentaires sur les thématiques de l'absentéisme, des accidents du travail et maladie professionnelle, des avis d'incapacité délivrés par la médecine statutaire ou encore de leurs mesures consécutives. Ces indicateurs ont été rassemblés par thème dans le schéma suivant :



 **Chiffres clés sur le maintien dans l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté**

	Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne	Franche-Comté
Nombre de maintiens réussis dans la fonction publique par le SAMETH en 2015	206	121	85
Nombre de maintiens réussis dans la fonction publique d'État par le SAMETH en 2015	74	43	31
Nombre de maintiens réussis dans la fonction publique hospitalière par le SAMETH en 2015	30	11	19
Nombre de maintiens réussis dans la fonction publique territoriale par le SAMETH en 2015	102	67	35
Part des agents en poste en début de parcours en 2015	89 %	90 %	88 %
Part des agents de niveau V et infra suivis par le SAMETH en 2015	49 %	47 %	50 %
Part des agents de niveau IV suivis par le SAMETH en 2015	21 %	21 %	21 %
Part des agents de niveau III et plus suivis par le SAMETH en 2015	30 %	32 %	29 %

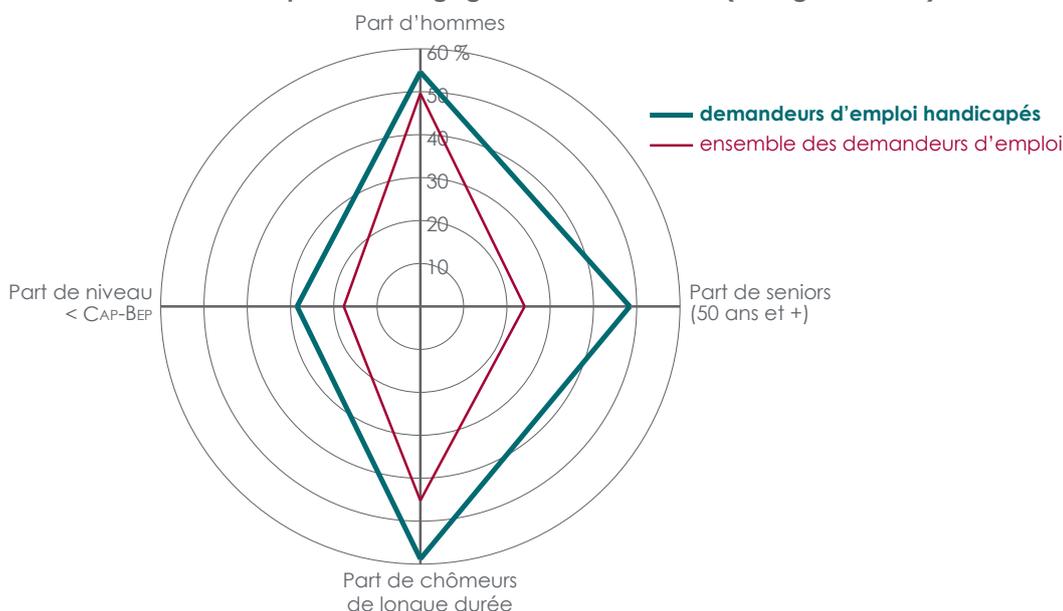
Source : SAMETH - Traitement Efigip - EH Conseil

Le recrutement de travailleurs handicapés est une des modalités pour répondre à l'obligation d'emploi et atteindre le seuil légal de 6 %. Les employeurs publics peuvent se tourner vers la population handicapée au chômage. Le niveau de qualification souvent faible d'une part importante de cette population est une difficulté mais l'accès à la formation permet de la limiter.

- Fin 2015, plus de 21 000 demandeurs d'emploi handicapés en Bourgogne-Franche-Comté, soit près de 10 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi (catégories ABC).
- Le profil des demandeurs d'emploi handicapés diffère largement de celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ainsi, les demandeurs d'emploi handicapés :
 - > sont plus souvent des hommes
 - > sont plus âgés
 - > se caractérisent par une plus grande ancienneté au chômage
 - > possèdent un plus faible niveau de formation

Au regard de ces caractéristiques, la population handicapée est plus éloignée de l'emploi.

Profil des demandeurs d'emploi handicapés comparé à celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté (catégories ABC)



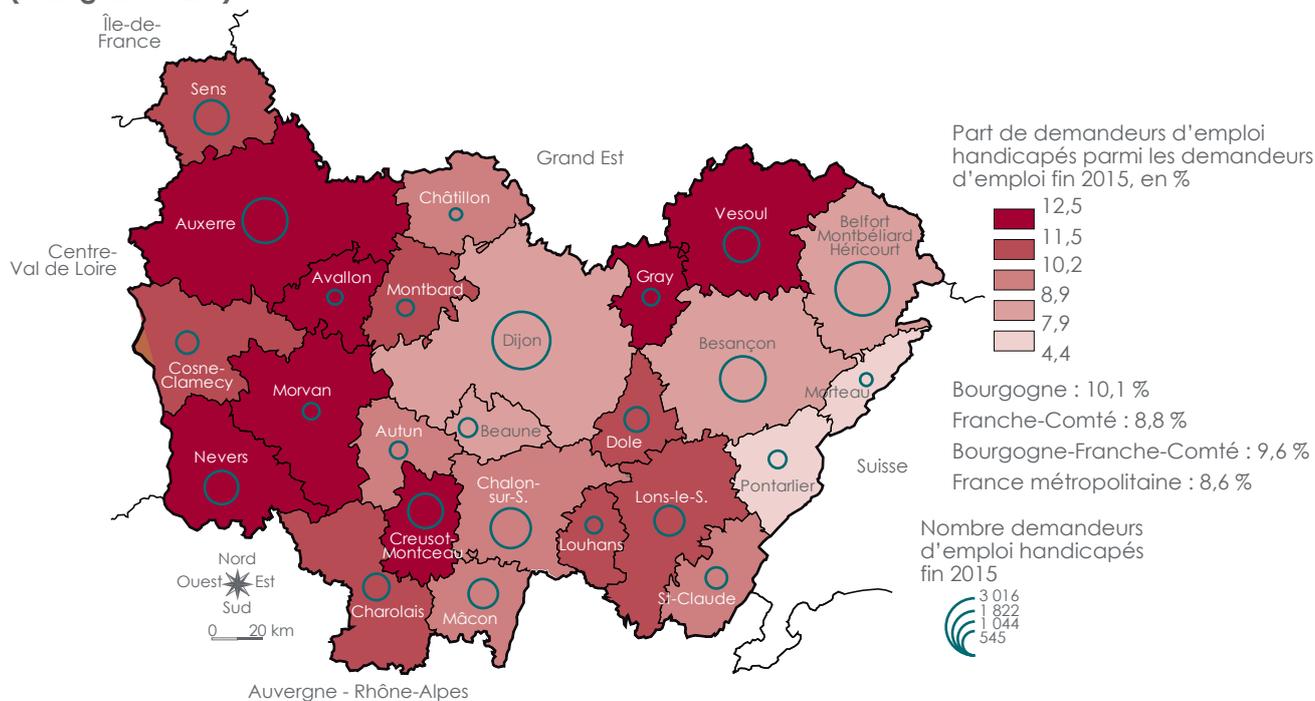
Source : DIRECCTE, Pôle emploi fin 2015 - Traitement Efigip - EH Conseil

- Une hausse du nombre de demandeurs d'emploi plus soutenue pour le public handicapé : +7,2 % entre fin 2014 et fin 2015 en Bourgogne-Franche-Comté contre +3,4 % pour l'ensemble des publics. Progression particulièrement forte pour les chômeurs de longue durée et les seniors.

Près de 10 % des demandeurs d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté sont des demandeurs d'emploi handicapés

Fin 2015, plus de 21 000 demandeurs d'emploi handicapés sont recensés en Bourgogne-Franche-Comté, soit 9,6 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. La proportion de demandeurs d'emploi handicapés est légèrement plus forte en région qu'en moyenne nationale (+1 point). Elle est par ailleurs plus forte en Bourgogne qu'en Franche-Comté. Elle est particulièrement élevée dans les zones d'emploi rurales situées à l'ouest d'un axe Dijon-Mâcon. Des zones d'emploi franc-comtoises affichent également de fortes proportions notamment celles de Vesoul et de Gray.

Les demandeurs d'emploi handicapés dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté (catégories ABC)



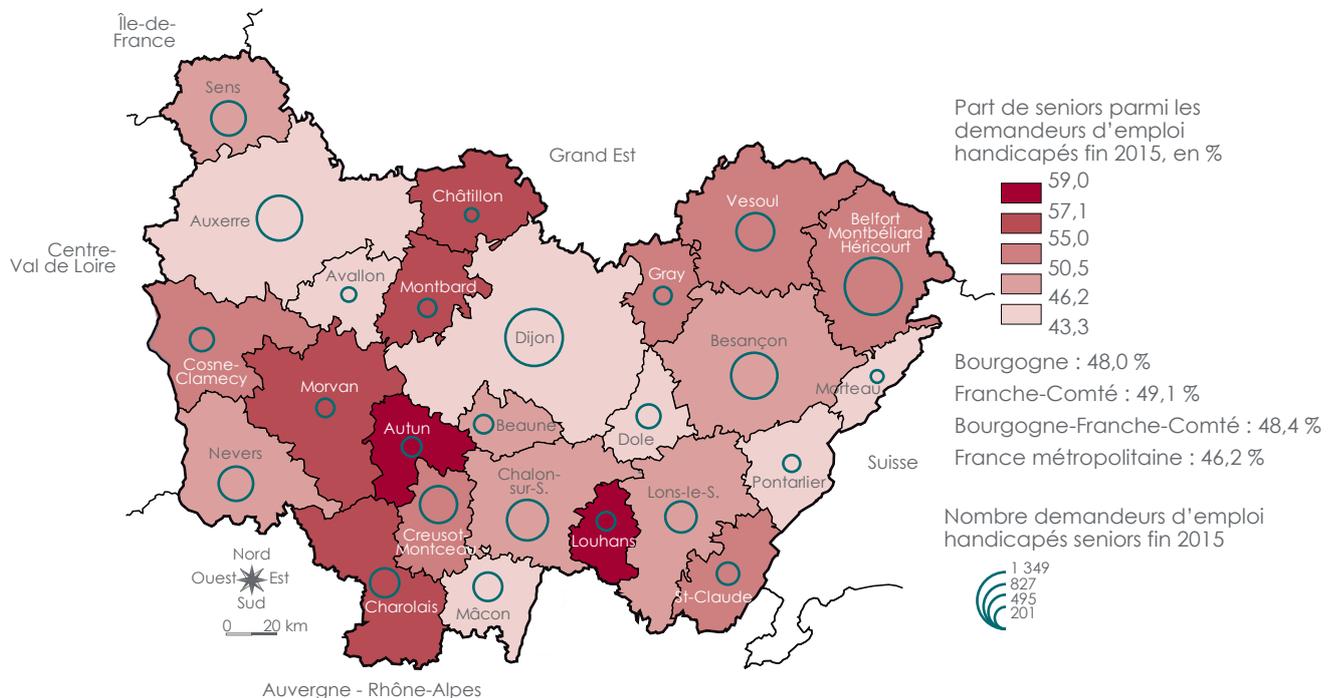
Source : DIRECCTE, Pôle emploi - Traitement Efigip - EH Conseil - Fait avec Philcarto, <http://philcarto.free.fr>

Plus d'hommes et plus de seniors parmi les demandeurs d'emploi handicapés

Comme au niveau national, la population de demandeurs d'emploi handicapés est majoritairement masculine (55 %). Ce constat se vérifie dans l'ensemble des zones d'emploi de la région à l'exception de celles de Dole, Louhans et Morteau. C'est une spécificité propre aux demandeurs d'emploi handicapés. En effet, les femmes sont majoritaires parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi. Cette spécificité peut s'expliquer par la plus forte représentation des hommes dans des métiers à dimension physique ou plus exposés à l'usure professionnelle.

L'âge élevé est une autre particularité des demandeurs d'emploi handicapés. Le fait que les risques d'apparition et d'aggravation du handicap augmentent mécaniquement avec l'âge en est la principale cause. Ainsi, près de la moitié des demandeurs d'emploi handicapés a 50 ans et plus, soit une proportion deux fois supérieure à celle mesurée pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les plus fortes parts de seniors concernent les zones d'emploi à l'ouest de Dijon entre Châtillon et la zone du Charolais ainsi que les zones de Louhans et du nord de la Franche-Comté.

Les demandeurs d'emploi handicapés seniors dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté (catégories ABC, âgés de 50 ans et plus)

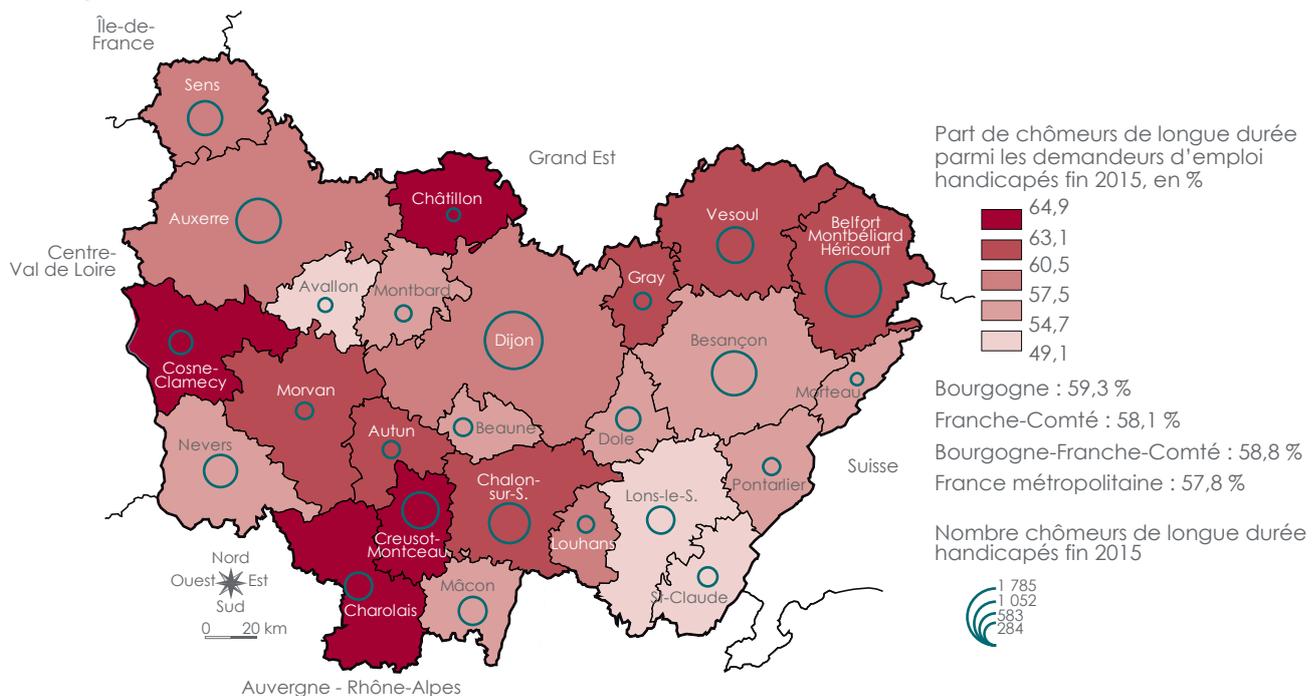


Une ancienneté au chômage plus importante

59 % des demandeurs d'emploi handicapés de Bourgogne-Franche-Comté sont inscrits à Pôle emploi depuis un an et plus (CLD), soit 14 points de plus que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Cette proportion est encore plus élevée pour les demandeurs d'emploi handicapés seniors (68 %). La part de chômeurs de très longue durée (inscription supérieure à 3 ans) est également plus élevée pour le public handicapé (41 % des chômeurs de longue durée soit 8 points de plus). La part de CLD est particulièrement forte dans les zones d'emploi bourguignonnes de Châtillon, du Creusot-Montceau, de Cosne-Clamecy, du Charolais, du Morvan, d'Autun et de Chalon-sur-Saône. En Franche-Comté, c'est dans les zones de Belfort-Montbéliard-Héricourt et de Gray que les plus fortes proportions de CLD sont relevées.

Les difficultés des personnes handicapées pour sortir du chômage et retrouver un emploi apparaissent plus marquées pour le public handicapé. Ce constat souligne le fort enjeu de maintien en emploi pour les travailleurs handicapés.

Les chômeurs de longue durée handicapés dans les zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté (catégories ABC, inscription à Pôle emploi > 1 an)



Un plus faible niveau de formation

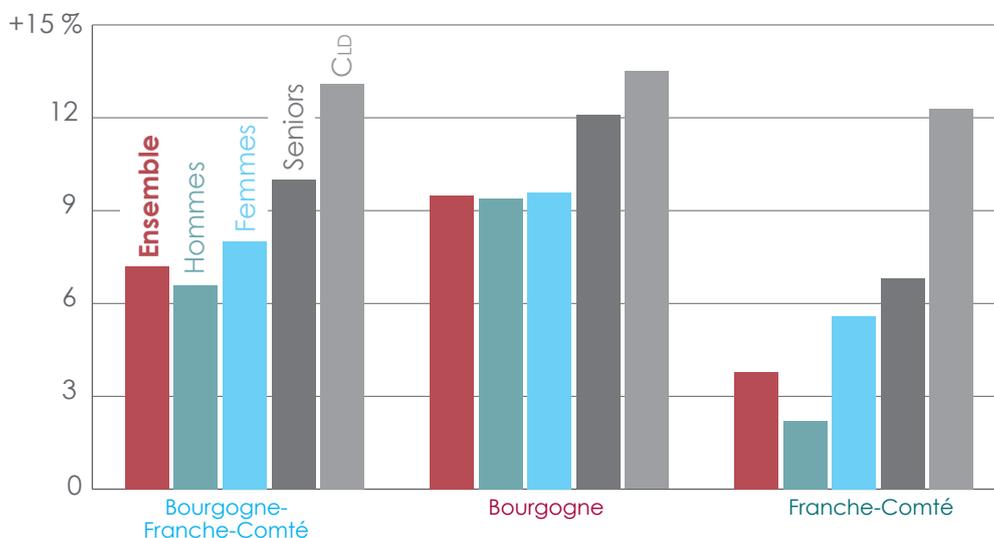
En Bourgogne-Franche-Comté, près de 8 demandeurs d'emploi handicapés sur 10 ont au mieux un niveau CAP-BEP et près de 3 sur 10 un niveau inférieur au CAP-BEP, soit respectivement 19 et 11 points de plus que l'ensemble des demandeurs d'emploi. Le niveau de formation des demandeurs d'emploi handicapés de la région est par ailleurs plus faible qu'à l'échelle nationale. Ce constat vaut pour la Bourgogne et la Franche-Comté. Il met en avant la nécessité d'élévation du niveau de qualification de ce public notamment à travers l'accès à la formation.

Une hausse du nombre de demandeurs d'emploi plus soutenue pour le public handicapé

Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés progresse de 7,2 % entre fin 2014 et fin 2015 en Bourgogne-Franche-Comté contre +3,4 % pour l'ensemble des publics. La hausse est plus marquée en Bourgogne qu'en Franche-Comté : +9,5 % contre +3,8 %.

Les femmes sont plus touchées que les hommes en particulier en Franche-Comté. La progression est particulièrement forte pour les chômeurs de longue durée (CLD) et les seniors (âgés de 50 ans et plus).

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés entre fin 2014 et fin 2015 en Bourgogne-Franche-Comté (catégories ABC)



Source : DIRECCTE, Pôle emploi - Traitement Efigip EH Conseil - Fait avec Philcarto, <http://philcarto.free.fr>

 **Chiffres clés sur les demandeurs d'emploi handicapés en Bourgogne-Franche-Comté**

	Bourgogne	Franche-Comté	Bourgogne- Franche-Comté	France métr.
Nbre des demandeurs d'emploi handicapés fin 2015 (DETH ABC)	12 963	8 054	21 017	477 200
Évolution fin 2014 - fin 2015	+9 %	+4 %	+7 %	nd
Part TH parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi	10 %	9 %	10 %	9 %
Part d'hommes parmi les DETH	55 %	54 %	55 %	54 %
Écart avec l'ensemble des demandeurs d'emploi	+6 pts ¹	+4 pts	+5 pts	+4 pts
Part de 50 ans et + parmi les DETH	48 %	49 %	48 %	46 %
Écart avec l'ensemble des demandeurs d'emploi	+24 pts	+25 pts	+24 pts	+23 pts
Part de DETH, inscrits depuis 1 an et + (CLD)	59 %	58 %	59 %	58 %
Écart avec l'ensemble des demandeurs d'emploi	+13 pts	+14 pts	+14 pts	+13 pts
Part de DETH, inscrits depuis 3 ans et + parmi les CLD	42 %	39 %	41 %	41 %
Écart avec l'ensemble des demandeurs d'emploi	+9 pts	+7 pts	+8 pts	+8 pts
Part de DETH, de niveau < CAP-BEP	28 %	30 %	28 %	26 %
Écart avec l'ensemble des demandeurs d'emploi	+10 pts	+12 pts	+11 pts	+10 pts
Part de DETH, de niveau CAP-BEP au mieux	80 %	80 %	80 %	74 %
Écart avec l'ensemble des demandeurs d'emploi	+19 pts	+20 pts	+19 pts	+20 pts

¹pts : points

Source : Pôle emploi, DIRECCTE - Traitement Efigip - EH Conseil

Au regard du contexte socio-économique et de la situation du marché du travail, la formation des demandeurs d'emploi est devenue un enjeu majeur des politiques publiques. En Bourgogne-Franche-Comté, au 31 décembre 2015, plus de 21 000 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Parmi eux, près de 80 % ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP (contre 61 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits).

L'absence de qualification est souvent le premier obstacle à l'emploi pour les personnes handicapées.

- En 2015, les sorties de Pôle Emploi pour reprise d'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap représentent 17 % de l'ensemble des sorties des demandeurs d'emploi en situation de handicap.
- Une progression du nombre des entrées en formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap.
- Chaque Région peut organiser la mise en œuvre de la formation professionnelle sur son territoire de façon différente. De ce fait, avant 2016, les données relatives à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi en Bourgogne et en Franche-Comté ne sont pas agrégables.

En Franche-Comté

- En 2015, la Région Franche-Comté a financé 1 409 entrées en formation à destination de demandeurs d'emploi en situation de handicap.
- Près des trois quarts de ces entrées en formation à destination de demandeurs d'emploi en situation de handicap ont porté sur des actions de "(Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel" et des actions de "Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation".
- 21 %, soit 297 stagiaires en situation de handicap, ont suivi une formation qualifiante c'est à dire sanctionnée par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.
- Parmi elles, les domaines "services aux personnes", "échanges et gestion" et "mécanique, électricité, électronique" sont les plus sollicités.
- Un accès à la formation qualifiante des stagiaires handicapés sur l'ensemble des territoires.

En Bourgogne

- En 2015, la Région Bourgogne et/ou Pôle emploi ont financé 4 193 entrées en formation à destination de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- 9 %, soit 363 stagiaires en situation de handicap, ont suivi une formation qualifiante c'est à dire sanctionnée par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.
- Parmi eux, près de 3 stagiaires sur 10 sont entrés dans un Parcours tertiaire devant les domaines "échanges et gestion" et "services aux personnes".
- Comme en Franche-Comté, un accès à la formation qualifiante des stagiaires handicapés sur l'ensemble des territoires.

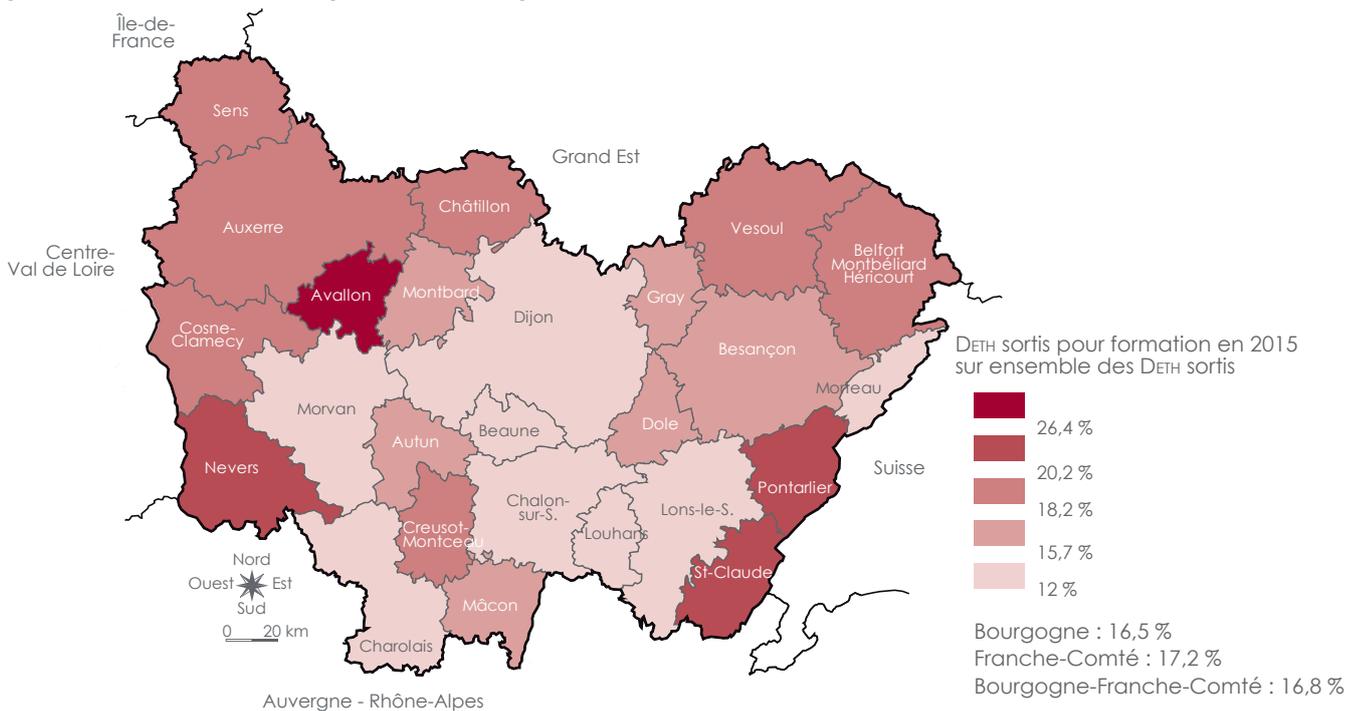
Des sorties de Pôle emploi pour une entrée en formation proportionnellement plus nombreuses pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap¹

Au cours de l'année 2015, 2 472 demandeurs d'emploi en situation de handicap sont sortis de Pôle emploi pour motif d'une entrée en stage (1 013 en Franche-Comté et 1 459 en Bourgogne). En un an, ce nombre a progressé de 20 % (contre +5 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap indiquent plus fréquemment que l'ensemble des demandeurs d'emploi une sortie pour formation (17 % contre 11 %).

Dans certaines zones d'emploi comme Avallon, Pontarlier, Saint-Claude, Nevers, Sens, l'effort de formation semble particulièrement important, il dépasse les 20 % de l'ensemble des sorties enregistrées. Cette situation peut être en lien avec un dynamisme économique quelque fois moins favorable dans ces zones et/ou un plus faible niveau de formation des demandeurs d'emploi.

La part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sortis de Pôle emploi pour entrer en formation par zone d'emploi en 2015



Source : DIRECCTE Pôle Emploi - Traitement Efigip - EH Conseil - Fait avec Philcarto, <http://philcarto.free.fr>

¹Les motifs de sortie des listes de Pôle emploi ne sont qu'imparfaitement connus dans les fichiers administratifs. Certains flux ne sont connus qu'avec retard, notamment en raison de la réception tardive de pièces justificatives (par exemple une attestation d'entrée en stage) ou de délai de traitement de dossier... Les sorties connues tardivement, jusqu'à trois mois entre la date effective de l'entrée (respectivement de la sortie) et la date à laquelle l'information est saisie par le conseiller, sont prises en compte dans la statistique mensuelle du marché du travail. Au-delà, elles ne le sont pas.

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Après trente ans de décentralisation de la formation professionnelle continue, la Région en devient pilote par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Elle est désormais "chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle". Cet élargissement des compétences a conduit également à l'inscription dans la loi du Service public régional de la formation professionnelle et à la création du Service public régional de l'orientation.

L'adoption du Plan d'urgence pour l'emploi - Plan 500 000 formations supplémentaires - le 18 janvier 2016 témoigne d'une volonté politique forte de développer la formation comme outil de transition entre le chômage et l'emploi et comme levier de sécurisation des parcours professionnels. À titre exceptionnel, l'État s'est engagé en tant que financeur de ce projet et laisse le soin aux Régions d'assurer la coordination de sa mise en œuvre dans les territoires volontaires.

La formation des demandeurs d'emploi a des objectifs très divers pouvant aller de la remise à niveau ou l'accompagnement dans l'élaboration d'un projet professionnel, en passant par la préqualification jusqu'au suivi d'une formation qualifiante donnant accès à une certification professionnelle. Elle permet notamment de répondre à la flexibilité croissante du marché du travail dans un contexte de morcellement du parcours professionnel des individus.

Le principe d'égalité d'accès à la formation est le même que celui de l'égalité d'accès à l'emploi : le code du travail précise que « les personnes handicapées (...) ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation (...) dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées. Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. »

Chaque Région ou ancienne Région peut organiser la mise en œuvre de la formation professionnelle sur son territoire de façon différente. De ce fait, les données relatives à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi avant 2016 en Bourgogne et en Franche-Comté ne sont pas agrégeables.

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap bénéficiaires d'une formation professionnelle conventionnée par la Région Franche-Comté

En Franche-Comté, le service public régional de la formation est organisé en 2 segments sur la période 2012-2015 :

- Le segment 1 comprend les parcours de formation jusqu'au niveau V s'adressant au public le plus éloigné de l'emploi. Le segment 1 peut être assimilé à un parcours modularisé (orientation, élaboration de projet professionnel, savoirs de base, préqualification).
 - Le segment 2 comprend les formations de niveau supérieur au niveau V, les formations qualifiantes du Sanitaire et social ainsi que l'apprentissage quel que soit le niveau.
- Pour compléter cette offre et s'adapter aux besoins du marché de l'emploi, chaque année la Région passe d'autres marchés notamment pour le développement de l'offre de formation individuelle et collective.

En 2015, la Région Franche-Comté a financé 13 956 entrées en formation dont 1 409 à destination de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 10 % de l'ensemble des entrées.

Les engagements en faveur de l'accès à la formation des personnes handicapées se poursuivent : leur nombre progresse de 13 % en un an alors que le nombre total d'entrées en formation diminue de plus de 3 % sur la même période.

304 stagiaires handicapés sont entrés au moins 2 fois en formation au cours de l'année 2015 (hors abandon). 30 % d'entre eux ont préparé une qualification en dernière formation suivie ; elle était précédée d'une ou plusieurs "(Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel", "Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation" ou "Préparation à la qualification".

Plus de la moitié des stagiaires handicapés sont des hommes (53 %).

Les stagiaires handicapés ont en moyenne 42 ans, soit 10 ans de plus que la moyenne d'âge de l'ensemble des stagiaires. 30 % d'entre eux sont âgés de 50 ans et plus contre seulement 10 % pour l'ensemble des stagiaires. Toutefois, les stagiaires handicapés sont globalement moins âgés que l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés et ce sont les plus jeunes demandeurs d'emploi handicapés qui entrent le plus fréquemment en formation (46 % des moins de 26 ans et 10 % des 50 ans et plus).

UN PASSAGE PAR L'ÉLABORATION D'UN PROJET PROFESSIONNEL ET/OU UNE REMISE À NIVEAU SYSTÉMATIQUE POUR LES PARCOURS DE FORMATION JUSQU'AU NIVEAU V

Dans une logique de parcours de formation, les individus effectuent très souvent un bilan de leur projet professionnel et/ou une remise à niveau avant d'entreprendre une formation certifiante. En 2015, les demandeurs d'emploi en situation de handicap ont bénéficié de 765 actions de "(Re)mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel" et 270 actions de "Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation". Ce type d'actions représente 73 % de l'ensemble des entrées en formation des demandeurs d'emploi handicapés (contre 70 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

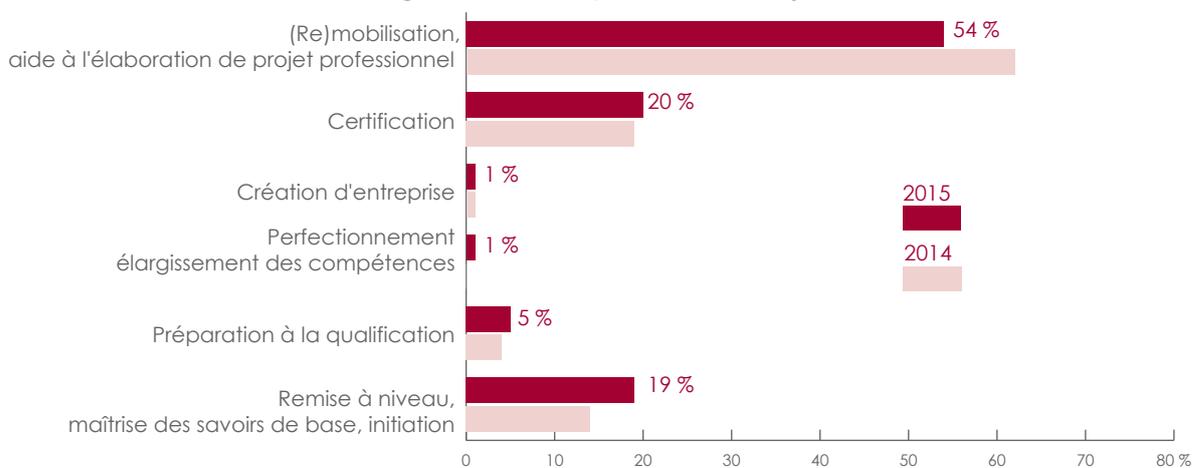
UNE FORMATION SUR CINQ SUIVIE PAR LES STAGIAIRES HANDICAPÉS EST QUALIFIANTE

En 2015, 297 stagiaires handicapés (soit 21 %) suivent une formation qualifiante c'est-à-dire, sanctionnée par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Ainsi, les formations qualifiantes regroupent les objectifs de formation suivants :

- Certification"
- "Professionnalisation"
- "Perfectionnement et élargissement des compétences"

Les entrées en formation des stagiaires handicapés selon les objectifs de la formation en 2015



Source : Région Franche-Comté 2015 - Traitement Efigip - EH Conseil

Les stagiaires handicapés sont proportionnellement un peu moins nombreux à suivre une formation qualifiante que l'ensemble des stagiaires (21 % contre 24 %). Toutefois, entre 2014 et 2015, leur part a progressé de 2 points et leur nombre de 18 %. Cette évolution, certes modeste, participe à l'élévation du niveau de qualification des demandeurs d'emploi et particulièrement lorsqu'ils sont en situation de handicap.

69 % des formations qualifiantes suivies par des stagiaires handicapés sont de niveau CAP, 26 % de niveau Bac et 5 % de niveau supérieur au Bac. La répartition entre niveau de formation reste stable en un an.

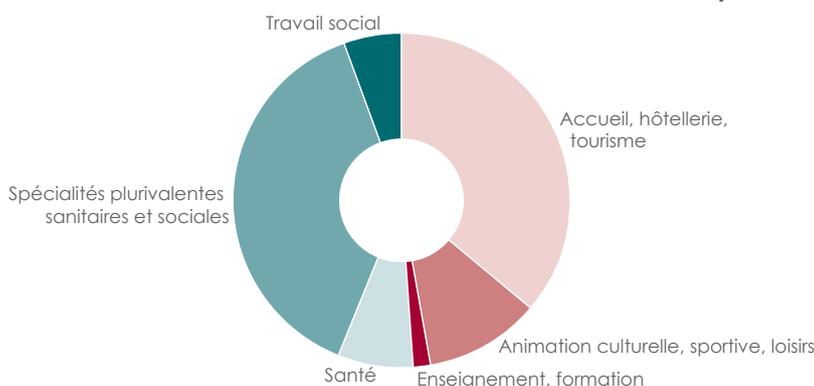
Les stagiaires handicapés en formation qualifiante sont légèrement plus jeunes que les autres stagiaires handicapés (40 ans en moyenne contre 42 ans). Ils font également partie des demandeurs d'emploi handicapés les plus jeunes : 41 % sont âgés de moins de 40 ans contre 23 %.



LES SERVICES AUX PERSONNES : UN DOMAINE DE FORMATION PRIVILÉGIÉ

Comme pour l'ensemble des bénéficiaires, les domaines "services aux personnes" avec 19 % des entrées en formation qualifiante accueillent le plus grand nombre de stagiaires handicapés. Ce domaine est composé principalement de formations du sanitaire et social (employé(e) familial(e), assistant(e) de vie dépendance...) et de formations de l'accueil, l'hôtellerie et le tourisme (agent administratif, agent de restauration...).

Les entrées en formation du domaine des services aux personnes



Source : Région Franche-Comté 2015 - Traitement Efigip - EH Conseil

Les domaines "Échanges et gestion" et "Mécanique, électricité, électronique" suivent avec respectivement 18 % et 15 % des entrées en formation des stagiaires handicapés. En 2015, les formations de vendeur(se), de technicien(ne) en logistique, d'agent d'entrepôt, d'horloger(ère) ou d'opérateur(trice) en usinage sont les plus courantes.

Malgré des volumes plus faibles, les stagiaires handicapés sont proportionnellement plus présents dans le domaine "Communication et information", "Services à la collectivité" et "Formations générales" avec respectivement 20 %, 13 % de stagiaires handicapés (contre 9 % en moyenne). Les principales formations suivies sont des formations d'agent administratif polyvalent souvent en entreprise d'entraînement pédagogique, d'agent de propreté ou d'agent de sûreté.

Les entrées en formations qualifiantes selon le domaine de formation

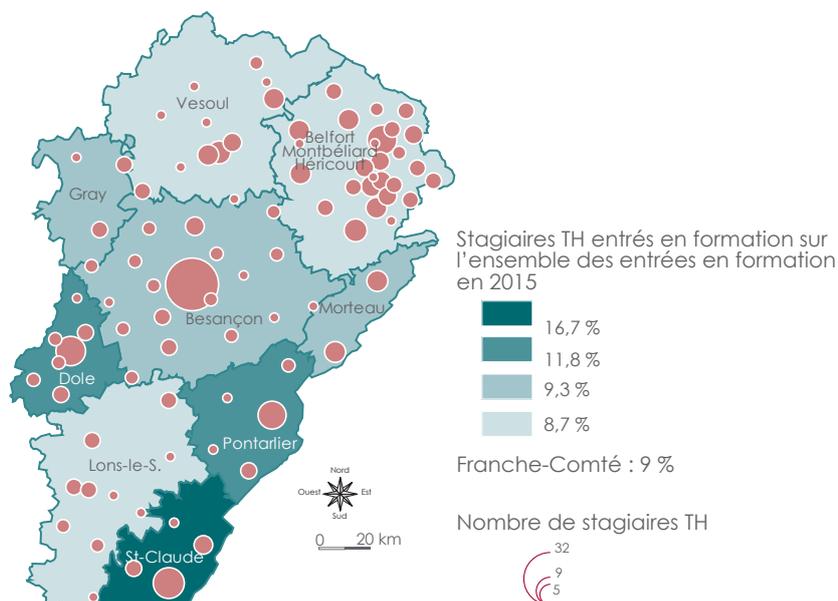
Domaine de formation adapté (NSF 17)	Stagiaires TH	Part	Ensemble stagiaires	Part	Part stagiaires TH sur ens stagiaires
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	18	6 %	269	8 %	7 %
Communication et information	35	12 %	172	5 %	20 %
Domaines des activités quotidiennes et de loisirs	3	1 %	51	2 %	6 %
Domaines des capacités individuelles			27	1 %	
Echanges et gestion	52	18 %	557	17 %	9 %
Formations générales	12	4 %	93	3 %	13 %
Génie civil, construction et bois	31	10 %	438	14 %	7 %
Matériaux souples			75	2 %	
Mathématiques et sciences			7		
Mécanique, électricité, électronique	40	13 %	405	13 %	10 %
Services à la collectivité	30	10 %	240	7 %	13 %
Services aux personnes	55	19 %	522	16 %	11 %
Spécialités pluri-technologiques de la production	5	2 %	72	2 %	7 %
Spécialités plurivalentes des services			10	0 %	
Transformations	16	5 %	256	8 %	6 %
Non renseigné			23	1 %	
Total	297	100 %	3 218	100 %	9 %

Source : Région Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

UN ACCÈS À LA FORMATION QUALIFIANTE DES STAGIAIRES HANDICAPÉS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

La quasi-totalité des stagiaires handicapés entrés en formation qualifiante résident et suivent leur formation sur le territoire franc-comtois. Logiquement, les zones les plus peuplées de la région sont également celles où les stagiaires handicapés sont les plus nombreux. Dans certaines zones d'emploi, l'accès à la formation des personnes handicapées est particulièrement favorisé : ainsi dans les zones de Saint-Claude, Pontarlier ou Dole, la part des entrées en formations qualifiantes des personnes handicapées résidant dans ces zones varie de 13 % à 17 % contre 9 % en moyenne.

La part des stagiaires handicapés par zone d'emploi selon le lieu de résidence en Franche-Comté en 2015



Source : Région Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil -
Fait avec Philcarto, <http://philcarto.free.fr>

Six mois après...

Près d'un demandeur d'emploi en situation de handicap sur deux en emploi après avoir bénéficié d'une formation qualifiante

Observer, analyser et comprendre le rôle de la formation qualifiante dans les parcours professionnels permet de mieux connaître les effets des politiques et d'alimenter la réflexion relative à ces enjeux.

Dans cet objectif, une enquête de suivi des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une formation a été mise en place.

La population ciblée par l'enquête est composée de 3 160 demandeurs d'emploi dont 290 en situation de handicap ayant suivi une formation professionnelle qualifiante financée par le Conseil régional de Franche-Comté. Les formations concernées se sont achevées au cours de l'année 2015.

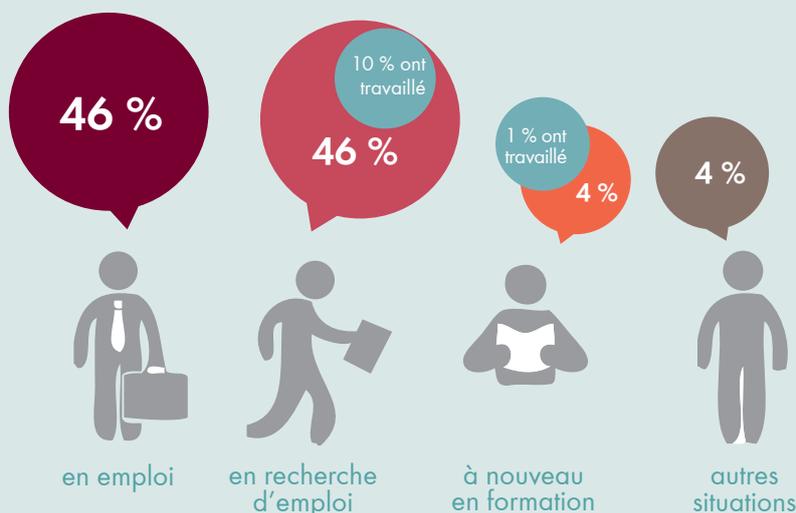
L'interrogation porte sur la situation des stagiaires 6 mois après la sortie de formation. Elle se base sur une enquête électronique pour les stagiaires disposant d'une adresse électronique et sur une enquête téléphonique pour les autres. Les analyses proposées ci-dessous portent sur 189 réponses de stagiaires handicapés.

Au total, 57 % de l'ensemble des répondants ont exercé ou exercent toujours au moment de l'enquête une activité professionnelle depuis leur sortie de formation.

Ce taux dépasse 70 % suite à une formation dans les domaines de la Sécurité des biens et personnes et des Spécialités sanitaires et sociales.

Le taux d'accès à l'emploi est légèrement plus élevé pour les niveaux CAP/BEP (51 % contre 40 % pour les niveaux supérieurs ou égaux au Bac).

Au moment de l'enquête, 46 % sont à nouveau à la recherche d'un emploi.

Six mois après la sortie d'une formation qualifiante

Source : Enquête sur le devenir des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une formation professionnelle qualifiante sortis en 2015 - Traitement Efigip

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en situation de handicap en Bourgogne

En Bourgogne, le service public régional de la formation des demandeurs d'emploi est organisé autour :

- d'un programme pluriannuel conventionné par le Conseil régional. Il a pour objectif d'assurer un niveau de qualification minimum,
- d'un programme annuel conventionné par le Conseil régional et/ou Pôle emploi. Il s'agit de répondre aux besoins immédiats à travers des formations courtes
- des parcours qualifiants individualisés (industrie et bâtiment) mis en oeuvre par l'AFPA.

En complément, il existe des dispositifs de formation permanents qui permettent aux demandeurs d'emploi soit de se remobiliser, de se remettre à niveau, de maîtriser des savoirs de base, de suivre une initiation, de se préparer à la qualification, de créer ou reprendre une entreprise.

En 2015, 363 demandeurs d'emploi en situation de handicap sont entrés en formation qualifiante en Bourgogne. Ils représentent 9 % de l'ensemble des entrées.

L'IMPORTANCE DES PARCOURS TERTIAIRE ET DES FORMATIONS DU DOMAINE "ÉCHANGES ET GESTION"

29 % des stagiaires handicapés sont entrés dans un Parcours tertiaire. Ces formations sont destinées aux demandeurs d'emploi ayant un projet dans les secteurs du tertiaire et des services aux entreprises. Les parcours sont individualisés afin de les adapter aux besoins, aux niveaux et aux projets professionnels des demandeurs d'emploi. La part des stagiaires handicapés est particulièrement importante dans ces parcours (17 % contre 9 % en moyenne).

Les entrées en formations qualifiantes selon le domaine de formation

Domaine de formation (NSF 17)	Stagiaires TH	Part	Ensemble stagiaires	Part	Part stagiaires TH sur ens stagiaires
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	22	6 %	448	11 %	5 %
Communication et information	6	2 %	110	3 %	5 %
Echanges et gestion	64	18 %	780	19 %	8 %
Génie civil, construction et bois	19	5 %	217	5 %	9 %
Matériaux souples	3	1 %	22	1 %	14 %
Mécanique, électricité, électronique	24	7 %	160	4 %	15 %
Services à la collectivité	20	6 %	229	5 %	9 %
Services aux personnes	46	13 %	738	18 %	6 %
Spécialités pluri-technologiques de la production	2	1 %	34	1 %	6 %
Transformations	33	9 %	369	9 %	9 %
Parcours Industrie	20	6 %	464	11 %	4 %
Parcours tertiaire	104	29 %	622	15 %	17 %
Total	363	100 %	4 193	100 %	9 %

Source : Conseil régional, Pôle emploi - Traitement C2R Efigip

18 % des stagiaires handicapés sont entrés dans une formation du domaine "échanges et gestion". Les formations suivies sont des formations dans le commerce et la vente (55 %) et le transport, manutention et magasinage (45 %).

➔ Chiffres clés sur l'accès à la formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap en Bourgogne-Franche-Comté

Accès à la formation des demandeurs d'emploi	Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne	Franche-Comté
Nombre de sorties des demandeurs d'emploi handicapés pour entrer en formation en 2015	2 472	1 459	1 013
Part des sorties des demandeurs d'emploi handicapés pour reprise d'emploi parmi l'ensemble de leur sortie en 2015	16,8 %	16,5 %	17,2 %
Écart avec la part des sorties de l'ensemble des demandeurs d'emploi pour reprise d'emploi en 2015	+5,8 points	+6,0 points	+5,6 points

En Franche-Comté

Nombre d'entrées en formation des demandeurs d'emploi handicapés, financées par la Région en 2015	nr ¹	nr	1 409
Nombre d'entrées en formation qualifiantes des demandeurs d'emploi handicapés, financées par la Région en 2015	nr	nr	297
Part des entrées en formation qualifiante dans le domaine "services aux personnes"	nr	nr	19 %
Part des entrées en formation qualifiante dans le domaine "échanges et gestion"	nr	nr	18 %
Part des entrées en formation qualifiante dans le domaine "Mécanique, électricité, électronique"	nr	nr	13 %

En Bourgogne

Nombre d'entrées en formation des demandeurs d'emploi handicapés, financées par la Région et/ou Pôle emploi en 2015	nr	4 193	nr
Nombre d'entrées en formation qualifiante des demandeurs d'emploi handicapés, financées par la Région et/ou Pôle emploi en 2015	nr	363	nr
Part des entrées en formation qualifiante dans un Parcours tertiaire	nr	29 %	nr
Part des entrées en formation qualifiante dans le domaine "échanges et gestion"	nr	18 %	nr
Part des entrées en formation qualifiante dans le domaine "services aux personnes"	nr	13 %	nr

¹non renseigné

Sources : Pôle emploi, DIRECCTE, Région Bourgogne-Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

De multiples difficultés comme l'accès à la scolarité en milieu ordinaire pour les jeunes en situation de handicap, l'accès à la formation tout au long de la vie, les fortes contraintes physiques de certains métiers, l'apparition du handicap en cours de carrière ou encore d'un handicap lié à l'âge... engendrent des obstacles à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi, afin de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, il existe des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle tels que le déploiement des contrats aidés (CUI-CAE, emplois d'avenir, parcours d'accès aux carrières de la fonction publique), le développement de l'apprentissage ou encore le réseau des Cap emploi.

- En 2015, en Bourgogne-Franche-Comté, les sorties pour reprise d'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap représentent 15 % de l'ensemble des sorties de Pôle Emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap.
- En 2015, en Bourgogne-Franche-Comté, près de 2 700 contrats aidés ont été signés par des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans le secteur non marchand :
 - > 2 108 contrats d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand,
 - > 131 emplois d'avenir principalement dans le secteur non marchand.

Cependant, les données collectées ne permettent pas d'isoler la part de ces contrats dans la fonction publique.

- En 2015, 22 contrats en apprentissage ont été signés dans la fonction publique dont 17 en Franche-Comté et 5 en Bourgogne.
- En 2015, 1 187 placements Cap emploi dans la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté :
 - > Dont 48 % dans la fonction publique territoriale,
 - > Dont 71 % de contrats supérieurs ou égaux à 12 mois,
 - > Dont 63 % de contrats aidés ou en apprentissage.

Environ 15 % des sorties des demandeurs d'emploi en situation de handicap correspondent aux reprises d'emploi

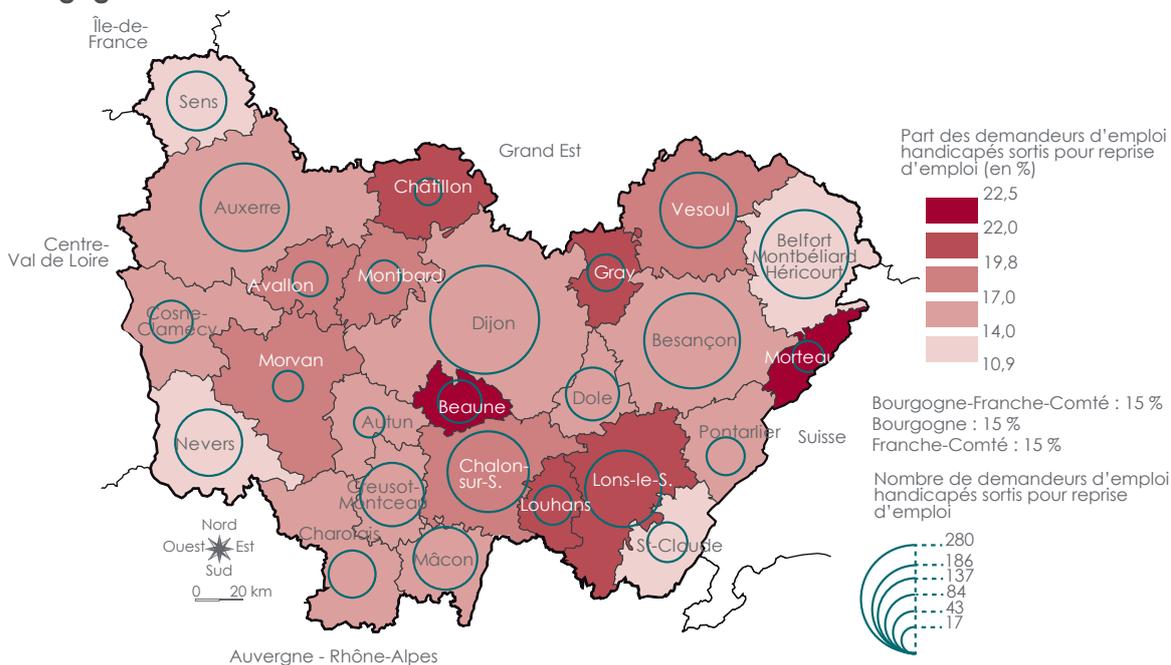
En décembre 2015, environ 14 700 demandeurs d'emploi en situation de handicap sont sortis de Pôle Emploi en Bourgogne-Franche-Comté dont 8 826 en Bourgogne et 5 879 en Franche-Comté. Parmi eux, près de 2 170 sont sortis pour reprise d'emploi (soit 14,8 %).

Les sorties de Pôle Emploi pour reprise d'emploi sont moins fréquentes pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. En effet, 19,2 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi sont sortis de Pôle Emploi pour reprise d'emploi, soit 4,4 points de plus.

Les plus fortes parts de reprises d'emploi couvrent les zones d'emploi de Beaune et Morteau. À l'inverse, les plus faibles parts de reprises d'emploi concernent les zones d'emploi de Sens, Nevers, Saint-Claude et Belfort-Montbéliard-Héricourt.

En termes d'évolutions, entre 2014 et 2015, la part des sorties des demandeurs d'emploi en situation de handicap pour reprise d'emploi a augmenté de 3,3 points en Franche-Comté contre +1,3 points en Bourgogne. Pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, cette augmentation est équivalente sur le territoire bourguignon et elle est plus modérée sur le territoire franc-comtois (+2,2 points).

Travailleurs handicapés sortis pour reprise d'emploi en 2015 par zone d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté



Il est possible que cette part soit sous-estimée dans la mesure où certains demandeurs d'emploi n'actualisent pas leur statut auprès de Pôle Emploi lors d'une reprise d'emploi et sortent donc des listes pour défaut d'actualisation.

L'accès aux contrats aidés et à l'apprentissage

2 108 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

En 2015, 12 916 Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ont été conclus dans le secteur non marchand en Bourgogne-Franche-Comté dont 2 108 par des travailleurs handicapés (65 % en Bourgogne). Les femmes représentent 74 % des CAE signés et la part des personnes âgées de 50 ans et plus est de 34 %.

Cependant, les données collectées ne permettent pas d'isoler les CAE signés exclusivement dans la fonction publique ; la part des contrats signés dans des associations peut représenter une part importante.

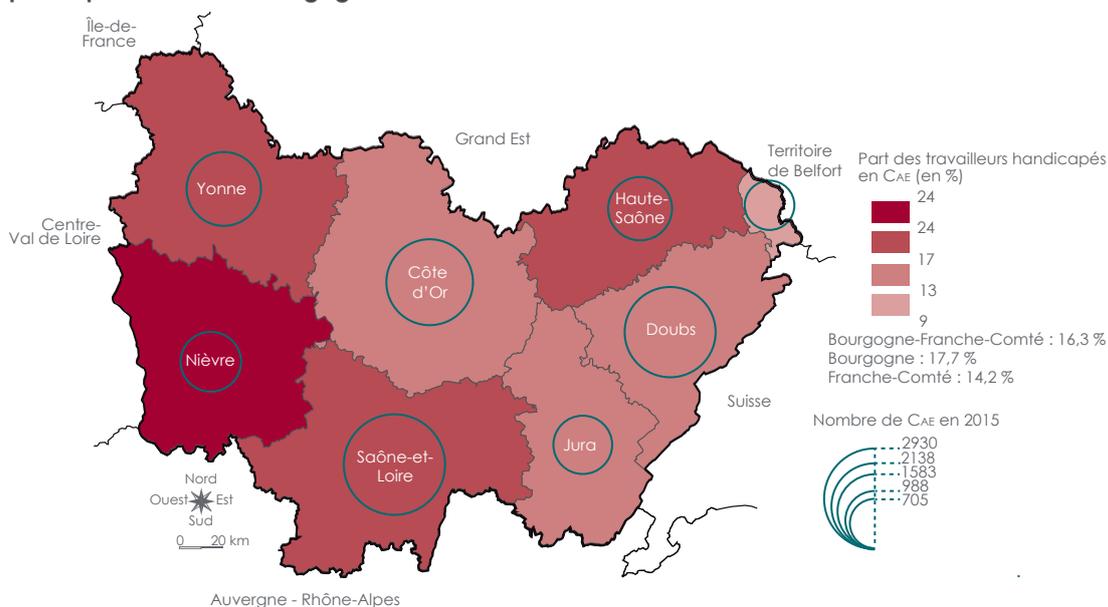
Répartition des travailleurs handicapés en CAE en Bourgogne-Franche-Comté entre 2013 et 2015

Année	Nombre de travailleurs handicapés en CAE dans le secteur non marchand	Nombre de travailleurs handicapés en CAE dans le secteur non marchand
2013	2 269	12,6 %
2014	2 001	13,9 %
2015	2 108	16,3 %

Source : DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

Le nombre total de CAE est élevé dans les départements de Saône-et-Loire, du Doubs et de la Côte-d'Or. Néanmoins, la part des travailleurs handicapés en CAE n'est pas nécessairement élevée (respectivement 14 % et 15 % dans le Doubs et la Côte-d'Or contre 24 % dans la Nièvre).

Répartition des contrats d'accompagnement dans l'emploi et part des travailleurs handicapés par département en Bourgogne-Franche-Comté



En termes d'évolution, le nombre de travailleurs handicapés en CAE a diminué quel que soit le territoire. Cependant cette baisse est davantage marquée sur le territoire franc-comtois (-15 % contre -2 % en Bourgogne).

Contrat unique d'insertion dans le secteur non marchand : le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

OBJECTIFS : favoriser l'accès rapide à un emploi durable des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre d'un contrat aidé.

PUBLIC VISÉ : toute personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

131 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN EMPLOI D'AVENIR

En 2015, près de 4 000 emplois d'avenir ont été signés, principalement dans le secteur non marchand en Bourgogne-Franche-Comté, dont 3 % par des travailleurs handicapés (73 en Bourgogne et 58 en Franche-Comté). Les femmes représentent plus de la moitié des emplois d'avenir.

Cependant, les données collectées ne permettent pas d'isoler les emplois d'avenir signés exclusivement dans la fonction publique.

Travailleurs handicapés en emploi d'avenir en Bourgogne-Franche-Comté entre 2013 et 2015

Année	Nombre de travailleurs handicapés en emploi d'avenir	Nombre de travailleurs handicapés parmi l'ensemble des emplois d'avenir
2013	162	4,0 %
2014	142	3,5 %
2015	131	3,3 %

Source : DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

En termes d'évolution, le nombre de travailleurs handicapés en emplois d'avenir a diminué quel que soit le territoire. À l'inverse du constat réalisé sur les CAE, cette baisse est davantage observée sur le territoire bourguignon (-26 % contre -9 % en Franche-Comté).

Emploi d'avenir

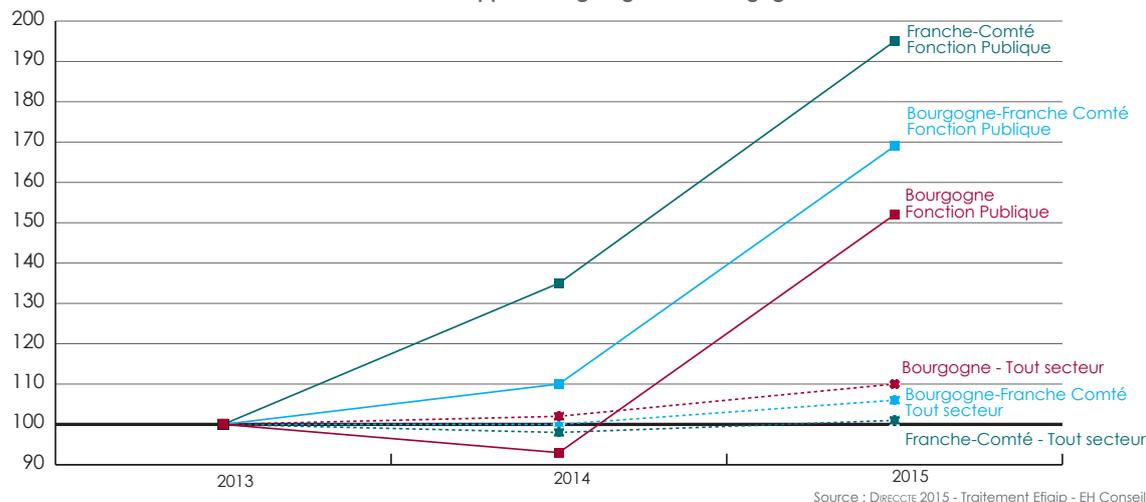
OBJECTIFS : faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi, peu ou pas qualifiés par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

PUBLIC VISÉ : jeunes de 16 à 25 ans et jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés, sans emploi, non qualifiés ou peu qualifiés, et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

22 CONTRATS EN APPRENTISSAGE NOUVELLEMENT SIGNÉS PAR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le nombre de nouveaux contrats en apprentissage signés en 2015 s'élève, en Bourgogne-Franche-Comté, à 457 dans la fonction publique, soit près de 4 % de l'ensemble des contrats signés en apprentissage. En deux ans, le nombre de contrats en apprentissage dans la fonction publique a fortement augmenté (+69 %) tandis que le développement de l'apprentissage pour l'ensemble des secteurs reste plus modéré (+6 %).

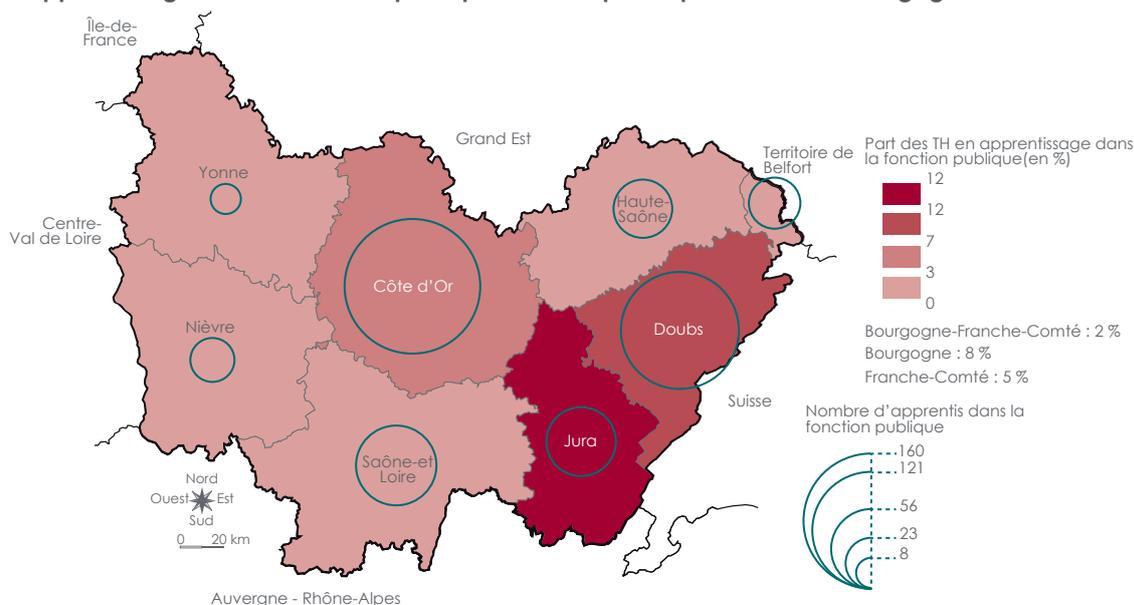
Évolution en base 100 du nombre de contrats d'apprentissage signés en Bourgogne-Franche-Comté de 2013 à 2015



En 2015, les apprentis en situation de handicap représentent 4,8 % des apprentis de la fonction publique et pèsent moins de 1 % dans l'ensemble des contrats en apprentissage de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Sur le territoire bourguignon, seul le département de Côte-d'Or emploie des travailleurs handicapés en apprentissage à hauteur de 3 % sur un volume de 160 apprentis dans la fonction publique. Dans le Doubs, les travailleurs handicapés représentent 7 % des 121 apprentis présents dans la fonction publique. Le Jura comptabilise quant à lui 42 apprentis dans la fonction publique, la part des travailleurs handicapés s'élevant à 12 %.

L'apprentissage dans la fonction publique en 2015 par département en Bourgogne-Franche-Comté



Contrat d'apprentissage

OBJECTIFS : permettre d'acquérir, par l'alternance de périodes de formation pratique et théorique, une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans le cadre d'un contrat associant une activité professionnelle et des enseignements dans un centre de formation d'apprentis ou dans une section d'apprentissage.

PUBLIC VISÉ : les jeunes de 16 à moins de 26 ans, ou de 15 ans s'ils ont achevé la scolarité du 1^{er} cycle secondaire¹. Les personnes en situation de handicap et les créateurs/repreneurs d'entreprise, sans condition d'âge.

¹Peuvent aussi signer un contrat, jusque 30 ans : les personnes qui souhaitent continuer un apprentissage après un 1^{er} contrat pour préparer un diplôme de niveau supérieur, les apprentis dont le contrat a été rompu pour une raison indépendante de leur volonté et qui concluent un contrat dans l'année qui suit la fin du précédent.

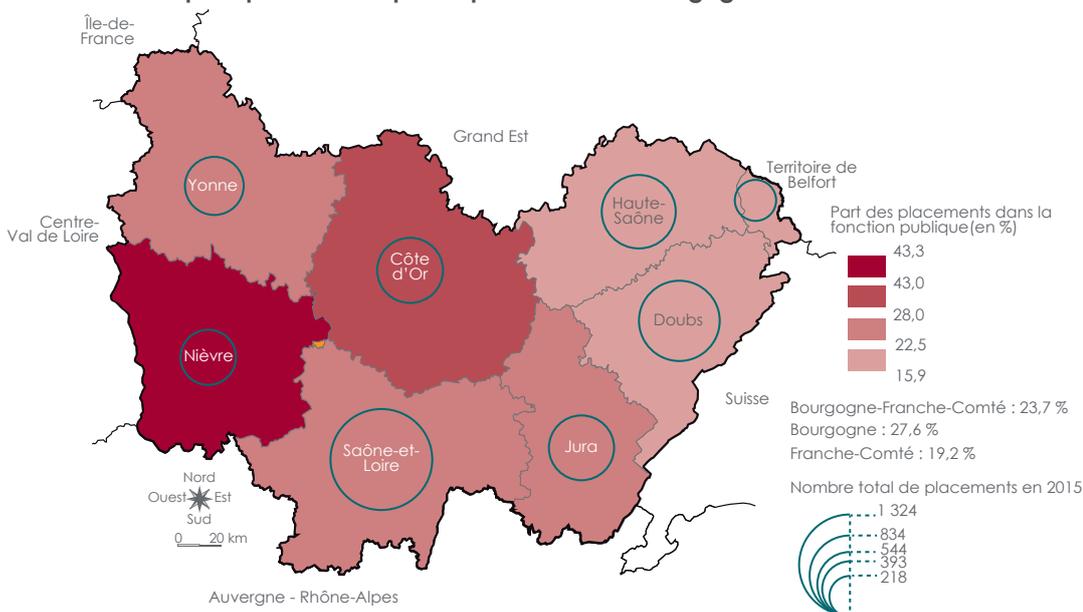
L'activité du réseau Cap emploi : 1 187 placements dans la fonction publique

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi du 11 février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Les services de Cap emploi s'adressent aux personnes handicapées engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail et aux employeurs privés ou publics, quel que soit leur effectif.

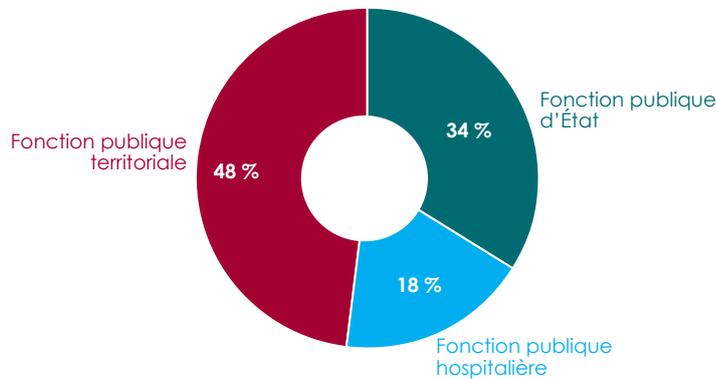
Ainsi, en 2015, les structures du réseau Cap emploi de Bourgogne-Franche-Comté ont contribué au recrutement de 5 004 travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus, soit une évolution de +5,5 % en 4 ans. Avec 1 187 contrats, la fonction publique représente 24 % des placements (soit une progression de 7 points en 4 ans). La part des placements dans la fonction publique diffère d'un territoire à l'autre. En effet, elle est plus élevée dans les départements de l'ouest de la région (43 % dans la Nièvre et 28 % en Côte-d'Or contre 20 % en Haute-Saône et 16 % dans le Doubs).

Placements Cap emploi en 2015 par département en Bourgogne-Franche-Comté



Parmi les placements dans la fonction publique, les contrats dans la fonction publique territoriale sont les plus nombreux et représentent 48 % des placements.

Répartition des placements Cap emploi dans la fonction publique selon le versant en Bourgogne-Franche-Comté

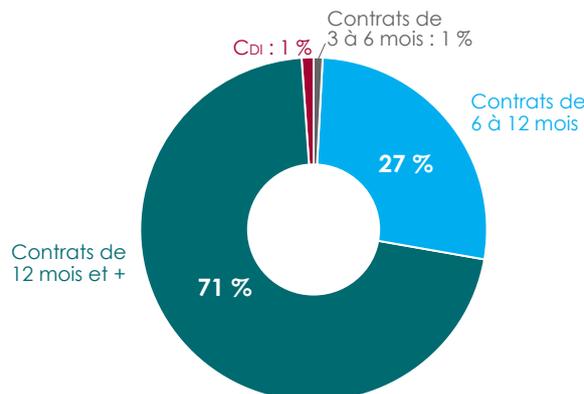


Source : Rapports annuels 2015 Cap emploi Bourgogne-Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

La Franche-Comté se distingue par un poids des placements dans la fonction publique hospitalière plus fort (24 % contre 15 % en Bourgogne). À l'inverse, le poids des placements est plus faible dans la fonction publique d'État (25 % contre 38 % sur le territoire bourguignon).

Plus de 7 contrats sur 10 signés dans la fonction publique sont d'une durée supérieure ou égale à 12 mois.

Répartition des placements Cap emploi dans la fonction publique selon la durée du contrat en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Rapports annuels 2015 Cap emploi Bourgogne-Franche-Comté - Traitement Efigip - EH Conseil

La Franche-Comté se distingue par une part de placements plus élevée dans des contrats dont la durée est supérieure ou égale à 12 mois (60 % contre 47 % en Bourgogne).

Les contrats aidés représentent plus de 6 placements sur 10 dans la fonction publique allant de 58 % dans la fonction publique territoriale à 71 % dans la fonction publique d'État. En Franche-Comté, le poids des placements en contrat aidé est plus faible (55 % contre 67 % sur le territoire bourguignon).

Quel que soit le versant de la fonction publique, les contrats aidés les plus utilisés sont les contrats d'accompagnement dans l'emploi (en moyenne 92 %). L'apprentissage est très peu utilisé, quel que soit le versant de la fonction publique. Quant aux emplois d'avenir, ils sont utilisés par la fonction publique territoriale et hospitalière à hauteur de, respectivement, 6 % et 5 %.

Parmi les travailleurs handicapés placés par Cap emploi dans la fonction publique, plus de six personnes sur 10 sont des femmes (63 %) soit 12 points de plus que pour l'ensemble des placements réalisés par Cap emploi en 2015. Ils sont également 45 % à avoir 50 ans et plus (soit 10 points de plus que l'ensemble des personnes placées par Cap emploi) et 32 % d'entre eux ont un niveau de formation équivalent ou supérieur au Bac (soit 2 points de plus que l'ensemble des personnes placées par Cap emploi). Sur le territoire franc-comtois, le niveau de formation des personnes placées dans la fonction publique est légèrement plus élevé : 37 % ont un niveau Bac et plus contre 31 % de l'ensemble des personnes ayant signé un contrat.

Par ailleurs, en termes de handicap, 52 % des personnes placées par Cap emploi dans la fonction publique ont un handicap moteur et 28 % ont une maladie invalidante.



Chiffres clés sur l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en situation de handicap en Bourgogne-Franche-Comté

Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi	Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne	Franche-Comté
Nombre de sorties des demandeurs d'emploi handicapés pour reprise d'emploi en 2015	2 169	1 295	874
Part des reprises d'emploi parmi l'ensemble des sorties de Pôle emploi des demandeurs d'emploi handicapés en 2015	14,8 %	14,7 %	14,9 %
Ecart avec la part des sorties de l'ensemble des demandeurs d'emploi pour reprise d'emploi en 2015	-4,4 points	-4,1 points	-4,8 points
Nombre de contrats d'accompagnement dans l'emploi signés par des travailleurs handicapés dans le secteur non marchand en 2015	2 108	1 364	744
Nombre d'emplois d'avenir signés par des travailleurs handicapés en 2015	131	73	58
Nombre de contrats d'apprentissage signés par des travailleurs handicapés dans la fonction publique en 2015	22	5	17
Part des contrats d'apprentissage signés par des travailleurs handicapés dans la fonction publique parmi l'ensemble des contrats d'apprentissage de la fonction publique en 2015	4,8 %	2,1 %	7,9 %
Nombre de placements Cap emploi dans la fonction publique en 2015	1 187	747	440
Part des placements Cap emploi dans la fonction publique parmi l'ensemble des placements Cap emploi en 2015	24 %	28 %	19 %
Part des placements Cap emploi dans la fonction publique d'État parmi les placements Cap emploi fonction publique en 2015	34 %	38 %	25 %
Part des placements Cap emploi dans la fonction publique hospitalière parmi les placements Cap emploi fonction publique en 2015	18 %	15 %	24 %
Part des placements Cap emploi dans la fonction publique territoriale parmi les placements Cap emploi fonction publique en 2015	48 %	47 %	51 %
Part des CAE parmi les placements Cap emploi dans la fonction publique en 2015	58 %	62 %	50 %
Part des contrats en apprentissage parmi les placements Cap emploi dans la fonction publique en 2015	1 %	0 %	1 %

Sources : Pôle emploi, DIRECCTE, Cap emploi - Traitement Efigip - EH Conseil

En savoir plus...

- Les employeurs publics en Franche-Comté : pratiques et perspectives en matière de recrutements de travailleurs handicapés et de maintien en emploi

Efigip, Handi-Pacte, 2015



- L'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique en Franche-Comté

Efigip, Handi-Pacte, 2014



- Du recrutement de personnes en situation de handicap au maintien en emploi : quelles pratiques, quelles difficultés, quelles perspectives ?

EH Conseil, Handi-Pacte, 2015



- Regards croisés sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique en Bourgogne

EH Conseil, Handi-Pacte, 2014



Outil de diagnostic, de prospective, d'évaluation et d'aide à la décision au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de la lutte contre les exclusions, Efigip est un groupement d'intérêt public financé dans le cadre du contrat de plan État-Région 2015-2020. Efigip est membre de l'association du réseau des Carif-Oref.



Imprimé sur papier recyclé
par l'ESAT Goéland - PEP21
21800 Quétigny

Efigip

Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 Besançon
tél 03 81 25 52 25
fax 03 81 25 52 20
www.efigip.org
contact@efigip.org

EH Conseil

2 H rue Bertrand Russell
25000 Besançon
tél 03 81 84 17 63
contact.ehconseil@gmail.com