Commission d’accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale

RAPPORT D’EVALUATION 2018

Version accessible pour personnes aveugles et malvoyantes.

Table des matières

[1. Introduction 4](#_Toc30512695)

[2. Les chiffres clés en 2018 7](#_Toc30512696)

[Chiffre 1 : Taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale en 2018 : 1.25 pourcent. 7](#_Toc30512697)

[Chiffre 2 : Le nombre supplémentaire de personnes avec un handicap (ETP) à engager : 882. 7](#_Toc30512698)

[Chiffre 3 : Le nombre d’organisations qui atteignent ou dépassent le quota de 3 pourcents de mise à l’emploi de personnes avec un handicap. Il s’agit de : 7](#_Toc30512699)

[Tableau comparatif de la proportion de travailleurs en situation de handicap au sein de l’effectif total de l’administration fédéral lors des 10 dernières années : 8](#_Toc30512700)

[Tableau comparatif de la proportion de travailleurs en situation de handicap au sein de l’effectif total (avec et sans les effectifs de la police fédérale) de l’administration fédéral lors des 10 dernières années : 8](#_Toc30512701)

[Tableau comparatif du taux d’emploi des collaborateurs avec un handicap par organisation : 9](#_Toc30512702)

[3. Suite des chiffres-clefs en 2018 11](#_Toc30512703)

[Chiffre 1: Répartition par sexe des collaborateurs avec un handicap et dans l’effectif total des fonctionnaires fédéraux: 11](#_Toc30512704)

[Tableau comparatif des collaborateurs avec un handicap et effectif total par niveaux de fonction (A, B, C et D). 11](#_Toc30512705)

[Tableau comparatif de la répartition par catégorie d’âge des collaborateurs avec un handicap et au sein de l’effectif total : 12](#_Toc30512706)

[Tableau comparatif de la répartition par statut des collaborateurs avec un handicap et au sein de l’effectif total : 12](#_Toc30512707)

[Tableau comparatif de la répartition par temps de travail des collaborateurs avec un handicap et au sein de l’effectif total : 13](#_Toc30512708)

[4. Témoignages 14](#_Toc30512709)

[5. Les recommandations 19](#_Toc30512710)

[1) Première recommandation : 19](#_Toc30512711)

[2) Deuxième recommandation : 20](#_Toc30512712)

[3) Troisième recommandation 20](#_Toc30512713)

[4) Quatrième recommandation : 20](#_Toc30512714)

[5) Cinquième recommandation : 20](#_Toc30512715)

[6) Sixième recommandation : 20](#_Toc30512716)

[7) Septième recommandation : 21](#_Toc30512717)

[6. Exemples de bonnes pratiques 22](#_Toc30512718)

[7. Pour aller plus loin : 23](#_Toc30512719)

# Introduction

La Commission d’accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a pour mission de remettre annuellement un rapport au gouvernement sur le taux d’emploi des personnes avec un handicap au sein de l’administration fédérale et de formuler des recommandations en vue d’améliorer la politique de recrutement des personnes avec un handicap.

En 2009, la Belgique ratifiait la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et s’engageait à mettre en œuvre ce traité dont un des articles concerne l’emploi.

Au sein de la fonction publique fédérale, le taux d’emploi des collaborateurs avec un handicap est de 1.25 pourcent. Il s’agit d’une nette diminution par rapport à 2017 et d’un des taux les plus bas par rapport aux années précédentes. Malgré différents dispositifs pour encourager l’engagement des personnes avec un handicap dans la fonction publique, le taux d’emploi régresse et se maintient structurellement en dessous du quota de 3 pourcents.

Vous découvrirez dans ce rapport synthétique différentes données quantitatives concernant l’année 2018. Ainsi, par exemple :

1. 5 organisations ont un taux d’emploi de personnes avec un handicap égal ou supérieur à 3 pourcents.
2. 44.49 pourcents des collaborateurs avec un handicap ont plus de 55 ans contre 28.67 pourcents de l’effectif total.

Parmi les actions menées en 2018, la CARPH a

1. échangé avec les représentants du Ministre de la Fonction publique et de la Secrétaire d’Etat aux Personnes handicapées sur les initiatives à prendre pour encourager les organisations, dont le taux d’emploi est inférieur à 3 pourcents, à entreprendre des démarches concrètes.
2. à la demande du SPF Stratégie et Appui, rédigé différentes informations utiles à transmettre aux collaborateurs avec un handicap en vue de combiner une campagne de communication au projet de recensement automatique et anonyme via les banques de données de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.
3. poursuivi les rencontres avec les représentants des entités fédérées chargés du suivi de l’obligation d’emploi de personnes avec un handicap au sein de leurs administrations.

4) à la demande du représentant du Ministre de la Fonction publique, rédigé un avis sur le projet d’arrêté royal modifiant le statut des fonctionnaires de l’administration fédérale, en particulier sur les mesures pouvant avoir un impact sur le recrutement des personnes avec un handicap.

Depuis plusieurs années, la CARPH adresse des recommandations les plus concrètes possibles au gouvernement afin de maximiser les chances de leur mise en œuvre. Un des objectifs principaux de la CARPH est en effet de contribuer à travers la publication des rapports annuels et de ses recommandations à ce que la fonction publique fédérale puisse respecter, a minima, l’obligation d’emploi de 3 pourcents de personnes avec un handicap. Il revient ensuite au gouvernement de prendre les décisions nécessaires à la mise en œuvre de ces recommandations. Dans ce rapport, la Commission a choisi de mettre en exergue 7 recommandations adressées au gouvernement fédéral.

Augmenter significativement le taux d’emploi des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale est un défi qui requiert la collaboration de tous les acteurs concernés, en particulier celle du niveau politique. Ce défi est d’autant plus actuel face au constat de la régression progressive du taux d’emploi des personnes avec un handicap au fil du temps et de la forte proportion actuelle de collaborateurs en situation de handicap ayant plus de 55 ans.

La CARPH attire dès lors l’attention du gouvernement sur l’importance de recruter dès à présent de nouveaux collaborateurs avec un handicap et à envisager de nouveaux leviers pour y arriver. Œuvrer au recrutement dans la fonction publique de personnes en situation de handicap, c’est lutter contre les discriminations qui les touchent ; c’est pourquoi la CARPH attend un engagement fort pour mettre en œuvre les conditions qui favoriseront l’inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale.

Je remercie sincèrement les membres de la Commission et du SPF Stratégie et Appui pour leur investissement dans les travaux de la CARPH.

Michel MAGIS

Vice-président de la Commission

# Les chiffres clés en 2018

## Chiffre 1 : Taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale en 2018 : 1.25 pourcent.

Quelques hypothèses sont liées à la diminution du taux d’emploi :

1. le départ à la pension des collaborateurs en situation de handicap
2. la diminution du nombre de recrutements au sein de la fonction publique fédérale
3. la diminution de 20 pourcents sur une période de 9 ans du nombre total de fonctionnaires fédéraux

## Chiffre 2 : Le nombre supplémentaire de personnes avec un handicap (ETP) à engager : 882.

Cela permettra d’atteindre le quota de 3 pourcents prévu dans la législation.

## Chiffre 3 : Le nombre d’organisations qui atteignent ou dépassent le quota de 3 pourcents de mise à l’emploi de personnes avec un handicap. Il s’agit de :

1. l’Institut Royal Météorologique
2. l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes
3. le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale
4. la Régie des Bâtiments
5. le Ministère de la Défense

Les données utilisées dans le cadre de ces analyses proviennent de la cellule Infocentre - SPF BOSA au 31 décembre 2018. Le taux d’emploi global correspond au ratio entre le nombre de collaborateurs avec un handicap et le nombre total de collaborateurs en équivalents temps plein.

## Tableau comparatif de la proportion de travailleurs en situation de handicap au sein de l’effectif total de l’administration fédéral lors des 10 dernières années :

|  |  |
| --- | --- |
| Années | Taux d’emploi des collaborateurs avec un handicap |
| 2009 | 0.9 pourcent |
| 2010 | 1.28 pourcent |
| 2011 | 1.37 pourcent |
| 2012 | 1.54 pourcent |
| 2013 | 1.51 pourcent |
| 2014 | 1.39 pourcent |
| 2015 | 1.32 pourcent |
| 2016 | 1.44 pourcent |
| 2017 | 1.37 pourcent |
| 2018 | 1.25 pourcent |

## Tableau comparatif de la proportion de travailleurs en situation de handicap au sein de l’effectif total (avec et sans les effectifs de la police fédérale) de l’administration fédéral lors des 10 dernières années :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Années | Taux d’emploi des collaborateurs avec un handicap (sans la police fédérale) | Taux d’emploi des collaborateurs avec un handicap (police fédérale incluse) | Effectif total de l’administration fédérale |
| 2009 | 0.9 pourcent | 0.9 pourcent | 100 pourcents |
| 2010 | 1.28 pourcent | 1.28 pourcent | 98.37 pourcents |
| 2011 | 1.37 pourcent | 1.37 pourcent | 96.76 pourcents |
| 2012 | 1.54 pourcent | 1.54 pourcent | 94.36 pourcents |
| 2013 | 1.57 pourcent | 1.51 pourcent | 92.58 pourcents |
| 2014 | 1.45 pourcent | 1.39 pourcent | 90.63 pourcents |
| 2015 | 1.38 pourcent | 1.32 pourcent | 83.92 pourcents |
| 2016 | 1.51 pourcent | 1.44 pourcent | 82.63 pourcents |
| 2017 | 1.4 pourcent | 1.37 pourcent | 80.67 pourcents |
| 2018 | 1.31 pourcent | 1.25 pourcent | 79.06 pourcents |

## Tableau comparatif du taux d’emploi des collaborateurs avec un handicap par organisation :

|  |  |
| --- | --- |
| Nom de l’organisation  | Taux d’emploi des collaborateurs avec un handicap |
| Institut royal météorologique de Belgique  | 9.53 pourcents |
| Institut pour l’Egalité des Femmes et des Hommes  | 8.27 pourcents  |
| SPF Emploi, Travail et Concertation sociale  | 3.98 pourcents |
| Régie des Bâtiments  | 3.68 pourcents |
| Ministère de la Défense  | 3.13 pourcents |
| Institut royal des Sciences naturelles de Belgique  | 2.59 pourcents |
| Office national des Vacances annuelles  | 2.26 pourcents |
| SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie  | 2 pourcents |
| SPF Mobilité et Transports  | 1.93 pourcent |
| Institut royal d’Aéronomie spatiale de Belgique  | 1.91 pourcent |
| SPF Stratégie et Appui  | 1.81 pourcent |
| Institut national d’Assurance Maladie-Invalidité  | 1.67 pourcent |
| AFSCA  | 1.61 pourcent |
| Service fédéral des Pensions  | 1.56 pourcent |
| Caisse auxiliaire d’Assurance Maladie-Invalidité  | 1.54 pourcent |
| INASTI  | 1.53 pourcent |
| Agence fédérale des risques professionnels  | 1.35 pourcent |
| SPF Finances  | 1.32 pourcent |
| SPF Sécurité sociale  | 1.24 pourcent |
| SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale  | 1.23 pourcent |
| SPF Justice Administration centrale  | 1.16 pourcent |
| Bibliothèque royale de Belgique  | 1.10 pourcent |
| Musée royal de l’Afrique centrale  | 1 pourcent |
| War Heritage Institute  | 0.99 pourcent |
| Office national de l’Emploi  | 0.96 pourcent |
| SPP Politique scientifique Office national de Sécurité sociale  | 0.96 pourcent |
| Institut royal du Patrimoine artistique  | 0.96 pourcent |
| Famifed Ex Office national d’Allocations familiales pour Travailleurs salariés  | 0.83 pourcent |
| Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique  | 0.75 pourcent |
| SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement  | 0.71 pourcent |
| Office Central d’Action Sociale et Culturelle du Ministère de la Défense  | 0.68 pourcent |
| Caisse auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage  | 0.54 pourcent |
| SPF Chancellerie du Premier Ministre  | 0.45 pourcent |
| Office national de Sécurité sociale  | 0.42 pourcent |
| SPF Intérieur  | 0.35 pourcent |
| Agence fédérale des Médicaments et des Produits de Santé  | 0.23 pourcent |
| Archives générales du Royaume et Archives de l’Etat dans les Provinces | 0 pourcent  |
| Bureau fédéral du Plan  | 0 pourcent  |
| Institut Géographique National  | 0 pourcent  |
| Observatoire royal de Belgique | 0 pourcent  |
| Office de Contrôle des Mutualités  | 0 pourcent  |
| Musées Royaux d’Art et d’Histoire  | 0 pourcent  |
| SPF Affaires étrangères  | 0 pourcent  |
| Banque-carrefour de la Sécurité sociale  | 0 pourcent  |
| Réseau télématique belge de la recherche (BELNET) | 0 pourcent  |

Consultez l’évolution du taux d’emploi par organisation dans le tableau de synthèse sur Fedweb.

# Suite des chiffres-clefs en 2018

## Chiffre 1: Répartition par sexe des collaborateurs avec un handicap et dans l’effectif total des fonctionnaires fédéraux:

1. 56.40 pourcents d’hommes avec un handicap
2. 43.60 pourcents de femmes avec un handicap

Par contre, il y a plus de femmes (52.64 pourcents) que d’hommes (47.36 pourcents) parmi les fonctionnaires fédéraux (effectif total).

## Tableau comparatif des collaborateurs avec un handicap et effectif total par niveaux de fonction (A, B, C et D).

Pour rappel, les fonctions de niveau A requièrent la détention d’un master ; les fonctions de niveau B la possession d’un bachelier ; les fonctions de niveau C la détention d’un CESS et les fonction de niveau D ne requièrent quant à elle pas de diplômes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Niveau de fonction | Proportion des collaborateurs avec un handicap | Proportion dans l’effectif total |
| Niveau A | 17.26 pourcents | 27.82 pourcents |
| Niveau B | 19.79 pourcents | 22.35 pourcents |
| Niveau C | 31.25 pourcents | 37.53 pourcents |
| Niveau D | 37.70 pourcents | 12.29 pourcents |

De ces chiffres, il ressort qu’une plus grande proportion de collaborateurs avec un handicap exerce une fonction de niveau D.

## Tableau comparatif de la répartition par catégorie d’âge des collaborateurs avec un handicap et au sein de l’effectif total :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Catégorie d’âge | Proportion des collaborateurs avec un handicap | Proportion dans l’effectif total |
| Les plus de 65 ans | 0.15 pourcent | 0.34 pourcent |
| Les 60-64 ans | 17.26 pourcents | 9.66 pourcents |
| Les 55-59 ans | 27.08 pourcents | 18.67 pourcents |
| Les 50-54 ans  | 16.67 pourcents | 15.80 pourcents |
| Les 45-49 ans | 10.86 pourcents | 14.67 pourcents |
| Les 40-44 ans | 10.12 pourcents | 12.14 pourcents |
| Les 35-39 ans | 8.93 pourcents | 11.50 pourcents |
| Les 30-34 ans | 5.51 pourcents | 9.77 pourcents |
| Les 25-29 ans | 2.98 pourcents | 5.64 pourcents |
| Les 18-24 ans | 0.45 pourcent | 1.82 pourcent |

Il ressort donc de ces chiffres que le pourcentage de collaborateurs en situation de handicap âgés de 55 ans ou plus est de 44.49 pourcents.

## Tableau comparatif de la répartition par statut des collaborateurs avec un handicap et au sein de l’effectif total :

Définitions des différents statuts :

1. L’agent statutaire n’a pas de contrat de travail individuel mais est soumis au statut spécifique des fonctionnaires.
2. L’agent contractuel est lié par un contrat de travail.
3. Les stagiaires sont des membres du personnel statutaires qui effectuent une période de stage d’un an qui constitue une période d’évaluation avant d’être nommés à titre définitif.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Statut  | Pourcentage de l’effectif total des travailleurs avec un handicap | Pourcentage de l’effectif total  |
| Statutaire | 81.67 pourcents | 77.26 pourcents |
| Contractuel | 17.88 pourcents | 19.33 pourcents |
| Stagiaire | 0.45 pourcent | 3.41 pourcents |

Nous pouvons conclure de ces chiffres qu’il n’y a pas de différence significative entre les collaborateurs avec un handicap et l’effectif total de la fonction publique fédérale, en ce qui concerne leur statut.

## Tableau comparatif de la répartition par temps de travail des collaborateurs avec un handicap et au sein de l’effectif total :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Temps de travail | Pourcentage de l’effectif total des travailleurs avec un handicap | Pourcentage de l’effectif total  |
| Temps plein | 73.04 pourcents | 75.88 pourcents |
| Quatre cinquième  | 15.56 pourcents | 15.01 pourcents |
| Mi-temps | 9.48 pourcents | 5.87 pourcents |

Nous pouvons conclure de ces chiffres que la majorité des collaborateurs avec un handicap travaille à temps plein.

# Témoignages

Le premier témoignage est celui de Marijke Vermeulen, attachée communication au SPF Mobilité.

Question : Marijke, comment es-tu arrivée à l’administration fédérale ?

Grâce à une journée emploi organisée par le SPF Stratégie et Appui. J’avais postulé pour un emploi de traducteur-réviseur au SPF Mobilité et lors de cette journée emploi, j’ai pu faire un test et passer une interview. Ça a été toute une aventure de pouvoir arriver à cette journée emploi. Ce jour-là, il n’y avait pas de trams à Anvers, et j’ai donc dû rejoindre la gare à pied. Heureusement que j’étais partie à temps.

Finalement, j’ai été engagée par le SPF Mobilité pour une autre fonction que celle pour laquelle j’avais postulé. Il s’agissait en effet d’une fonction qui ne pouvait être exercée qu’à temps plein. Or, en raison de mon handicap, je ne peux travailler qu’à mi-temps. En fin de compte, on m’a proposé un poste d’attaché de communication au sein du service P&O.

Question : Qu’est-ce qui t’a motivée à demander des aménagements raisonnables ?

Grâce à mes études et à mes stages, j’avais appris ce dont j’ai besoin pour pouvoir travailler confortablement. Comme il est difficile pour moi de rester assise longtemps, j’ai demandé un bureau qui me permette de travailler debout. J’ai également demandé de pouvoir travailler à mi-temps. Quand je passe des tests de sélection, je demande également un bon fauteuil de bureau et un local séparé pour pouvoir mieux me concentrer.

<< Je souhaite avant tout être considérée comme une personne à part entière et ensuite seulement, comme une personne avec un handicap. >>

L’organisation fait preuve de beaucoup de compréhension vis-à-vis de mon handicap. C’est vrai que j’ai dû attendre un peu avant que mon bureau surélevé ne soit livré. J’ai d’abord travaillé sur un bureau classique qu’on avait surélevé, mais ce n’était pas très ergonomique. Ensuite, j’ai travaillé sur une sorte de table de bar jusqu’à ce que mon nouveau bureau soit livré et installé.

Question : Comment s’est passé ton premier jour ?

Mon premier jour était un lundi, une journée assez calme en général. Beaucoup d’impressions et de nouvelles personnes bien sûr, mais je m’y attendais. Mon deuxième jour a été plus chargé. J’ai immédiatement participé à la réunion d’équipe. Le mardi, par exemple, nous organisons une réunion ‘stand-up’ et tout le monde était venu spécialement parce qu’il y avait une nouvelle collègue. C’est assez exceptionnel que tant de personnes soient présentes à ce type de réunion, mais cela va sans dire que je me suis sentie particulièrement bienvenue. On m’a présentée et expliqué quel allait être mon travail. On a également précisé que j’avais un handicap et que j’allais donc travailler à mi-temps. Les nouveaux collègues sont annoncés à l’avance dans notre SPF. Tout le monde était donc prévenu de mon arrivée.

Question : Comment ton environnement professionnel a-t-il réagi lorsque tu lui as parlé de ton handicap ?

Je n’en parle que quand on me pose des questions. Je souhaite avant tout être considérée comme une personne à part entière et ensuite seulement, comme une personne avec un handicap. Je suis beaucoup plus que mon handicap.

Question : Comment se passe le contact avec tes collègues ?

Bien. Tout le monde a beaucoup de respect pour mon horaire à mi-temps et pour le fait que je ne peux pas rester assise longtemps. C’est un peu dommage cependant que mon bureau surélevé se trouve dans un coin. Lorsqu’il y a beaucoup de collègues, c’est convivial, comme partout dans le service. Mais aujourd’hui, par exemple, c’est plus calme et je me sens parfois seule. Je ne peux pas changer de place, alors que les autres peuvent choisir où ils vont s’asseoir.

Parfois, des collègues viennent pour bavarder, et je me promène aussi pour rencontrer d’autres personnes. Mais il y a donc parfois des jours où il y a moins de contacts sociaux.

Question : Que recommanderais-tu à tes collègues en situation de handicap qui hésitent à faire reconnaître leur situation sur le lieu de travail ?

Vous y avez droit, alors, n’hésitez pas ! Les reconnaissances sont souvent liées à des indemnités ou à des aménagements raisonnables de votre lieu de travail ou de votre entretien de sélection. Les personnes doivent bien s’informer sur leurs droits. Non seulement pour elles-mêmes, mais aussi pour augmenter leurs chances de trouver un emploi. Certaines reconnaissances peuvent persuader les employeurs de vous embaucher. Prenez mon exemple : c’est grâce au quota de l’administration fédérale et à la reconnaissance de mon handicap que j’ai pu décrocher mon premier emploi rémunéré. Jusque-là, je n’avais fait que des stages non rémunérés. Ces stages ont été très intéressants et instructifs. Et par ailleurs, ils m’ont permis d’évaluer combien d’heures par semaine je pouvais travailler sans avoir trop mal. Mais je veux pouvoir me débrouiller toute seule. Et il est bien sûr beaucoup plus agréable d’être rémunérée pour son travail (rires).

Le second témoignage est celui Lars Vandekerckhove, supérieur hiérarchique de Marijke.

Question : Lars, peux-tu nous en dire plus sur Marijke et sa fonction ?

Marijke est titulaire d’un Master en anglais-allemand. Elle est très communicative et sociable. Il y a 8 mois, elle a été engagée au SPF Mobilité sous une convention de premier emploi.

Bien qu’elle avait postulé chez nous pour une fonction dans le service de traduction, nous lui avons finalement proposé un poste dans le service RH. Dans ce service, plutôt que sur la rapidité, nous misons davantage sur la qualité, le vocabulaire, l’orientation client et la lisibilité. Différents aspects pour lesquels Marijke a beaucoup de talent. Nous avons donc vraiment misé sur ses talents au travail.

Marijke façonne aussi elle-même son propre travail. Alors qu’elle travaillait chez nous depuis un certain temps, elle a voulu s’impliquer personnellement dans la politique de diversité. Elle souhaite ainsi mettre sur pied un réseau fédéral pour les personnes en situation de handicap. Et nous l’encourageons dans cette démarche.

Question : Marijke a demandé des aménagements raisonnables. Comment s’est déroulée la mise en place de ces aménagements ?

En tant qu’organisation, nous sommes tout à fait conscients de l’importance des aménagements raisonnables. Quand Marijke est entrée en service, nous savions qu’elle devait travailler debout. Au début, nous avions une table haute fixe. Ensuite, nous avons installé un bureau surélevé et réglable. Ainsi, elle peut travailler dans les mêmes conditions que tous les collègues. La seule différence est que sa place est fixe. Marijke a fait preuve de compréhension lorsque les aménagements raisonnables n’étaient pas encore tout à fait en ordre lors de sa première journée.

La mise en place des aménagements raisonnables s’est bien passée. Nous travaillons sur un plateau ouvert avec suffisamment d’espace par personne et il est donc simple de remplacer un bureau. Sa place fixe est parfois un inconvénient parce que lorsqu’il y a peu de monde, elle manque un peu de contact social.

En fait, chaque SPF devrait disposer d’un bureau surélevé. Peut-être faudrait-il créer un service de prêt de matériel adapté ?

Il faut néanmoins être conscient du fait que les personnes en situation de handicap doivent remplir beaucoup de paperasserie pour obtenir des aménagements. C’est assez évident pour un service RH, mais cela l’est nettement moins pour le demandeur.

Question : Comment les collègues ont-ils réagi lorsque vous avez annoncé son handicap ?

Tout le monde est positif vis-à-vis de Marijke et de son handicap. En tant que service d’encadrement, nous souhaitons être un reflet de la société : nous donnons l’égalité des chances à tous lors d’une sélection. Marijke s’est révélée être une traductrice qualifiée et, en raison de son handicap, elle a bénéficié d’une action positive. Notre service s’est adapté à son horaire à mi-temps. Ainsi par exemple, nous avons déplacé nos réunions en matinée. Marijke est également invitée à toutes les activités de groupe, mais nous comprenons très bien qu’elle ne puisse pas toujours y participer. S’il lui arrive tout de même de venir travailler une journée entière, nous l’encourageons à récupérer une demi-journée ultérieurement.

Son caractère jovial, son ouverture et son attitude sont également des éléments qui aident.

Question : Quel message souhaiterais-tu transmettre à d’autres organisations ?

En fait, j’en ai plusieurs. Le plus important est de pouvoir évaluer les personnes sur leurs aptitudes à exercer une fonction et non pas sur leur handicap. Veillez à adapter le régime de travail à la personne et apportez les aménagements raisonnables nécessaires à l’environnement de travail. Vous obtiendrez vraiment beaucoup en retour. Marijke est toujours aussi motivée que lorsqu’elle a démarré au sein de notre SPF.

Traitez les personnes en situation de handicap de la même manière que tous les autres employés. Parlez-leur de leur avenir. Voyez avec eux comment vous pouvez les aider à se développer et à atteindre leurs objectifs.

Découvrez d’autres témoignages sur

[https://www.selor.be/fr/egalit%C3%A9-des-chances/personnes-en-situation-de-handicap,-avec-un-trouble-de-l%E2%80%99apprentissage-ou-une-maladie/](https://www.selor.be/fr/egalit%C3%A9-des-chances/personnes-en-situation-de-handicap%2C-avec-un-trouble-de-l%E2%80%99apprentissage-ou-une-maladie/).

1. Les recommandations

Afin d’augmenter le taux d’emploi et d’améliorer l’intégration des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale, la CARPH adresse chaque année des recommandations au gouvernement. La Commission a choisi de présenter dans ce rapport quelques recommandations prioritaires et qui relèvent di­rectement des compétences du gouvernement fédéral et/ou de la fonction publique fédérale.

Il ne s’agit pas d’une liste exhaustive. D’autres facteurs, tels que l’accessibilité de l’enseignement et des trans­ports en commun, ont un impact sur les possibilités d’emploi des personnes avec un handicap. Les Conseils d’avis « Personnes handicapées » national ou régionaux et d’autres organisations remettent régulièrement des avis sur ces questions.

Par ailleurs, ces recommandations sont liées les unes aux autres. La mise en oeuvre d’une seule de ces recom­mandations ne suffira pas pour atteindre l’obligation minimale d’emploi de 3 pourcents. Il est en effet indispensable pour cela d’agir de manière simultanée et intégrée à différents niveaux.

La CARPH estime également que l’engagement de nouveaux collaborateurs en situation de handicap con­stitue une condition sine qua non à l’atteinte du quota d’emploi de 3 pourcents.

Les recommandations reprises ci-dessous ont pour objectif de faciliter ces engagements.

1. Première recommandation : Réfléchir à et examiner différentes pistes d’actions permettant d’améliorer l’efficacité du système actuel d’obligation d’emploi pour les personnes en situation de handicap. La Commission propose d’explorer des mesures alternatives, comme par exemple :
	1. la modification des procédures de recrutement actuelles :
		1. mettre en place un système alternatif de validation des compétences
		2. assouplir les conditions de participation aux procédures de sélection
		3. créer des possibilités de stages rémunérés
	2. la mise en place de modes de financement spécifiques afin de soutenir le recrutement des personnes en situation de handicap :
		1. créer un fonds pour financer la mise en place d’actions positives et des aménagements raisonnables
	3. l’application de sanctions en cas de non-respect de l’obligation d’emploi :
		1. l’arrêt du recrutement de nouvelles personnes tant que le quota n’est pas atteint ou n’a pas progressé par rapport à l’année précédente (pour les organisations n’ayant pas encore atteint le quota)
		2. l’alimentation d’un fonds de financement pour le recrutement de personnes avec un handicap ou le financement des aménagements raisonnables. Cette mesure permettrait parallèlement de soutenir les autres organisations de l’administration fédérale qui souhaitent recruter.
2. Deuxième recommandation : Poursuivre l’optimalisation des canaux de recrutement, via notamment l’organisation de sessions d’information à destination des candidats potentiels.
3. Troisième recommandation : Inciter les organisations à intégrer la dimension du handicap dans tous les aspects organisationnels et les processus des ressources humaines (plans d’action, plans de personnel, contrats d’administration ou de gestion, point de contact « Handicap » …).
4. Quatrième recommandation : Veiller à ce que chaque organisation réalise, au moins annuellement, des actions de sensibilisation et de promotion de l’emploi des personnes avec un handicap à destination de tous les collaborateurs et du management. La CARPH propose que le réseau fédéral diversité soutienne ces actions en y associant les référents handicap et les associations représentatives des personnes avec un handicap.
5. Cinquième recommandation : Créer un fonds spécial pour financer les aménagements des postes de travail dans la fonction publique fédérale et pour développer une expertise en matière d’aménagements raisonnables.
6. Sixième recommandation : Permettre le maintien dans l’emploi des personnes avec un handicap ou leur retour à l’emploi après une période prolongée d’incapacité de travail. Toutes les possibilités d’aménagements raisonnables doivent être étudiées avant de conclure à l’impossibilité du maintien dans l’emploi ou à une mise à la pension anticipée, tel que proposé par UNIA dans sa recommandation n°185. (Cliquez ici pour avoir accès au texte intégral de cette recommandation: <https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Recommandation_r%C3%A9int%C3%A9gration_des_fonctionnaires_nomm%C3%A9s-FR_def.pdf> )

Exemples d’aménagements raisonnables : aménagement ou changement de fonction, aménagement du poste de travail, adaptation des horaires et/ou du lieu de travail, repenser la répartition du travail au sein de l’équipe, …

1. Septième recommandation : Evaluer le contrôle des consultations des réserves de recrutement par l’Inspection des Finances. La CARPH souhaite que l’Inspection des Finances adresse annuellement un rapport aux Ministres en charge du Budget et de la Fonction publique, ainsi qu’à la CARPH.

Cliquez sur ce lien ([https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/Cadre%20l%c3%a9gislatif\_FR\_Fedweb.pdf](https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/Cadre%20l%C3%A9gislatif_FR_Fedweb.pdf)) pour avoir accès au cadre législatif relatif à l’emploi des personnes avec un handicap.

1. Exemples de bonnes pratiques

A côté des travaux menés par la CARPH, les organisations fédérales se mobilisent pour promouvoir le recrutement et l’emploi de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale. Découvrez deux exemples d’actions menées en 2018 par les organisations fédérales et laissez-vous inspirer.

1. Premier exemple portant sur la sensibilisation à la thématique de l’inclusion: Nom de l’action portée par Office National de l’Emploi (ONEM) : « L’inclusion du handicap au travail : Qu’en dites-vous ? ».

Il s’agit d’un module de sensibilisation élaboré par l’ONEM mêlant à la fois des notions théoriques, des réflexions, un témoignage et des interactions ludiques sur la thématique de l’inclusion et du handicap visible et invisible.

Ce module peut être organisé gratuitement sur demande au sein des organisations fédérales qui le souhaitent.

Contact : waw@rvaonem.fgov.be.

1. Deuxième exemple portant sur la thématique des aménagements raisonnable pour personnes sourdes et malentendantes. Nom de l’action portée par Office national des vacances annuelles (ONVA) : « Signaux lumineux pour personnes sourdes et malentendantes en cas d’alarme incendie ».

En 2017, l’ONVA a installé 16 flashes lumineux dans l’ensemble de son bâtiment. Ces flashes permettent de prévenir, partout dans le bâtiment, les collaborateurs ou visiteurs sourds ou malentendants, même s’ils sont seuls dans une pièce, du déclenchement d’une alarme incendie.

Pour l’installation de ces flashes, l’ONVA a bénéficié en 2018 d’un cofinancement du projet à 80 pourcents par le SPF Stratégie et Appui.

Vous aussi, vous souhaitez partager une bonne pratique ? Envoyez-la nous à carph.bcaph@bosa.fgov.be .

1. Pour aller plus loin :

Il existe une formation en ligne réalisée par Unia (Formation eDIV) dont le nom est : « Le handicap ? Pensez-y ! ».

Elle est disponible sur le site : https://www.ediv.be/theme/unia2019/modules.php

Federale overheidsdienst

Beleid en Ondersteuning

Service public fédéral

Stratégie et Appui

Editeur responsable Emilie Desmet

Dépôt légal D/2019/7737/3 - octobre 2019

Contact CARPH carph.bcaph@bosa.fgov.be