

CARPH

Commission d'accompagnement pour le recrutement
de personnes en situation de handicap dans la fonction
publique fédérale

Rapport d'évaluation 2021



Table des matières

Introduction	3
Les chiffres clés en 2021	6
Les statistiques de 2021	7
Les recommandations	11
Statistiques complémentaires	16
Contact	19

Introduction

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

Au sein de la fonction publique fédérale, le taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap est de 1,06 %. Le taux diminue donc par rapport à l'année passée. Nous constatons donc que malgré les différents dispositifs mis en place pour encourager l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, leur taux d'emploi se maintient structurellement en dessous du quota de 3 %.

À ce propos, il est important de mentionner le fait que la CARPH est consciente des limites de son monitoring. Ce dernier se faisant, comme le prévoit l'Arrêté Royal, sur base des déclarations volontaires des travailleurs, il existe une potentielle sous-estimation du nombre de collaborateurs en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale. Malgré leurs lacunes, les chiffres que notre commission propose sont actuellement les données disponibles les plus représentatives de la situation des personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale.

Vous découvrirez dans ce rapport annuel différentes données quantitatives concernant 2021. Ainsi, par exemple :

- Seule 1 seule organisation a un taux d'emploi de personnes en situation de handicap égal ou supérieur à 3 %. Il s'agit d'une diminution par rapport à l'année passée puisqu'il y en avait alors encore 2.
- 6, le nombre d'organisations dont le taux d'emploi a progressé en direction de l'objectif de 3 %
- 43⁴⁴ % des collaborateurs en situation de handicap ont plus de 55 ans contre 27⁴³ % de l'effectif total.

Depuis plusieurs années, la CARPH adresse les 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 % de personnes en situation de 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 13 recommandations adressées au gouvernement fédéral.

Augmenter significativement le taux d'emploi des personnes en situation de 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. Raison pour laquelle, la Commission a souhaité formuler une première forte recommandation. Celle-ci porte sur le fait de mentionner dans les contrats d'administration futurs des organisations fédérales l'inclusion des personnes en situation de handicap. La Commission estime en effet que ceux-ci devraient contenir un plan stratégique constitué de plans d'actions contenant des étapes devant amener à atteindre un taux de 3 % de personnes en situation de handicap employées dans chaque organisation.

L'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale représente un défi des plus actuels au regard de la régression progressive et continue du taux d'emploi des personnes en situation de 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 en situation de handicap et à envisager de nouveaux leviers pour y arriver. Au regard de cette forte proportion de collaborateurs en situation de handicap âgé de 55 ans ou plus, il faut s'attendre, à mesures inchangées, à ce que la proportion de personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale continue de se réduire au cours des prochaines années.

2021 fut une année chargée sur le plan de la diversité pour l'administration fédérale. Nous retiendrons notamment l'enveloppe budgétaire de € 500.000 dégagée par Madame la Vice-Première Ministre De Sutter dans le cadre du financement des adaptations des postes de télétravail. L'année 2021 fut également l'année du lancement du plan d'action fédéral Handicap 2021-2024, plan chapeauté par Madame la Ministre Lalieux. En outre, la CARPH prend note avec satisfaction de la volonté des cabinets politiques de lui donner plus de responsabilités (notamment dans la remise d'avis portant des projets de modifications d'arrêtés royaux).

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 des cabinets, de la Commission et du SPF Stratégie et Appui pour leur investissement dans les travaux de la CARPH.

Michel MAGIS

Président de la Commission

Les chiffres clés en 2021

 **1,06%**

Le taux d'emploi¹ des collaborateurs en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale en 2021.

Quelques hypothèses liées cette évolution du taux d'emploi :

- le départ à la pension des collaborateurs en situation de handicap.
- la diminution du nombre de recrutements au sein de la fonction publique fédérale.
- la diminution de près de 25% sur une période de 10 ans du nombre total de fonctionnaires fédéraux

 **1.112**

Le nombre supplémentaire de personnes (personnes physiques) en situation de handicap à engager pour atteindre le quota de 3% prévu dans la législation.

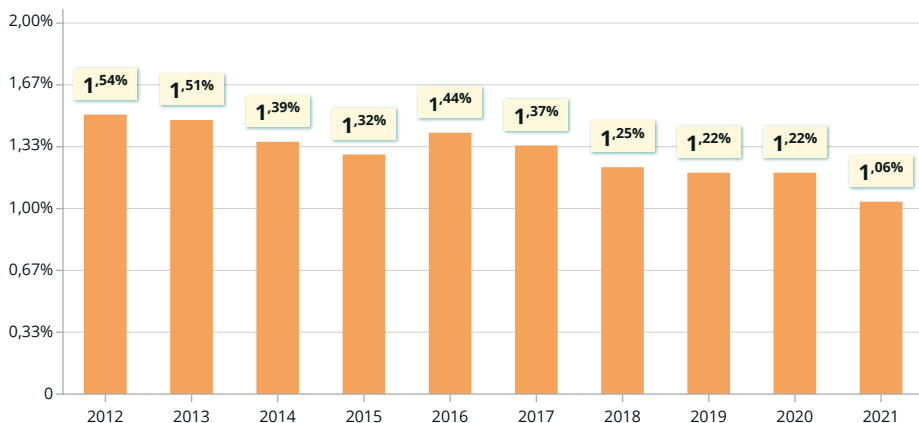
 **1 organisation**

obtient le quota de 3% de mise à l'emploi de personnes en situation de handicap, à savoir le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

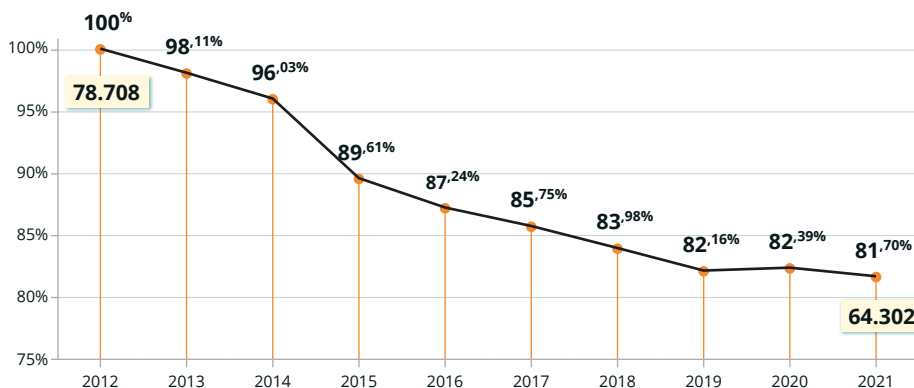
1. Les données 2021 proviennent de la cellule Infocentre (SPF BOSA). Le taux d'emploi global correspond au ratio entre le nombre de collaborateurs en situation de handicap et le nombre total de collaborateurs en équivalents temps plein. À ces données s'ajoutent celles de la Police Fédérale pour laquelle nous avons obtenus cette année des données en termes d'équivalents temps pleins.

Les statistiques de 2021

Évolution du taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap

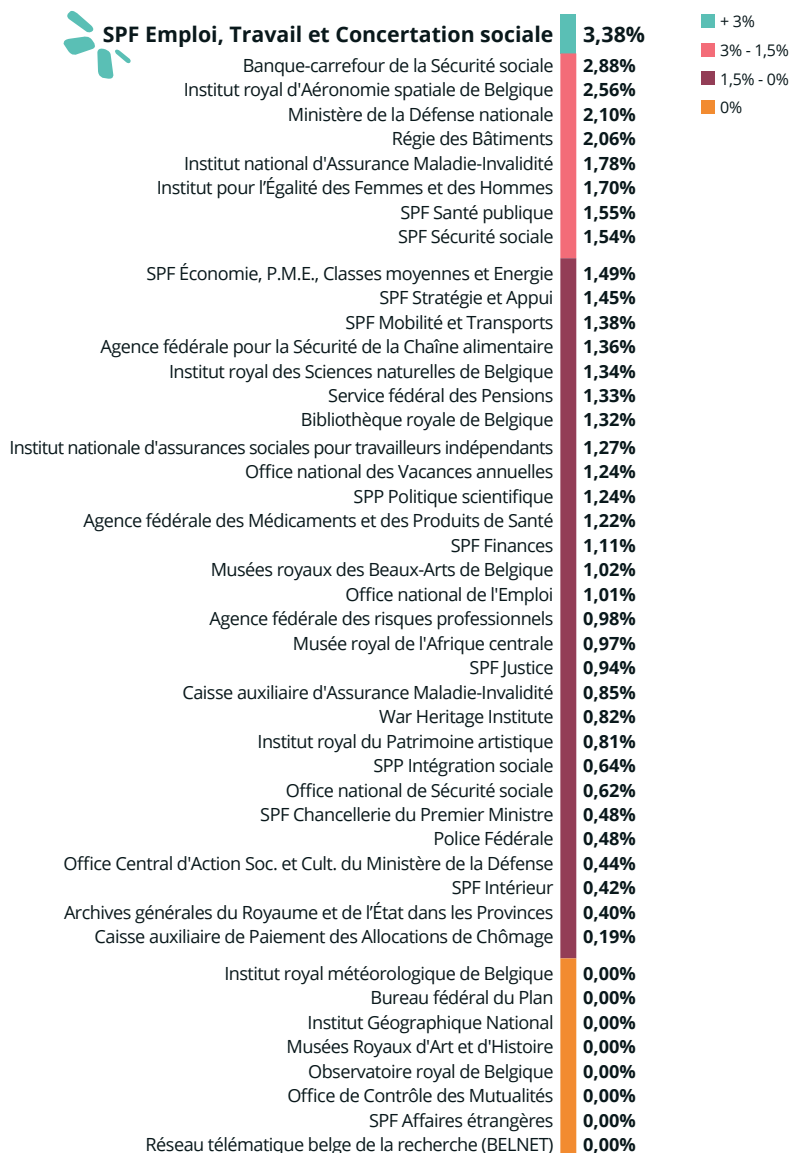


Évolution du taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap et de la population totale de la fonction publique fédérale



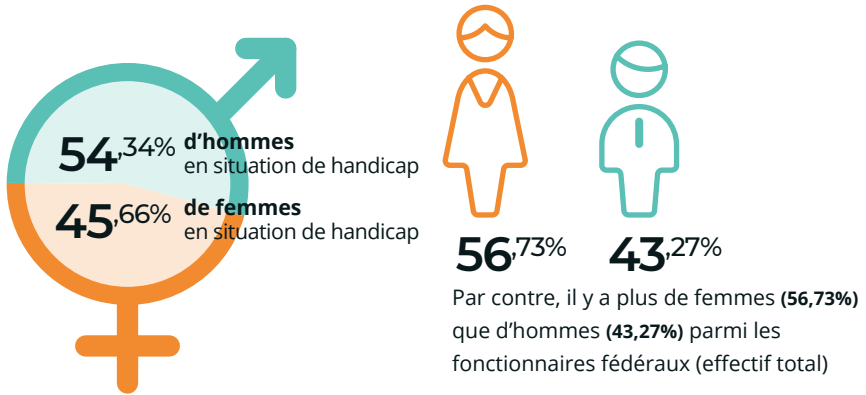
En chiffres absolus, l'administration fédérale emploie 14.406 collaborateurs en moins en 2021 par rapport à la situation de 2012.

Taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap par organisation

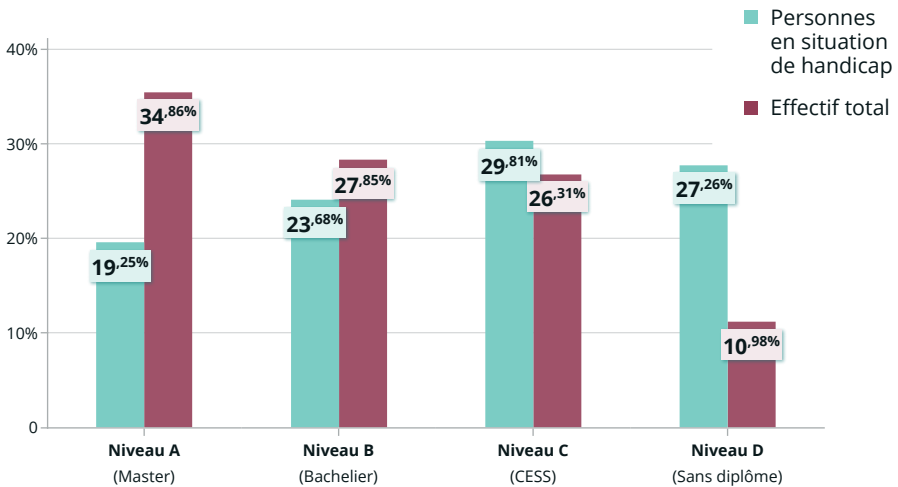


Consultez [l'évolution du taux d'emploi par organisation dans le tableau de synthèse](#) sur Fedweb.

Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, répartition par sexe

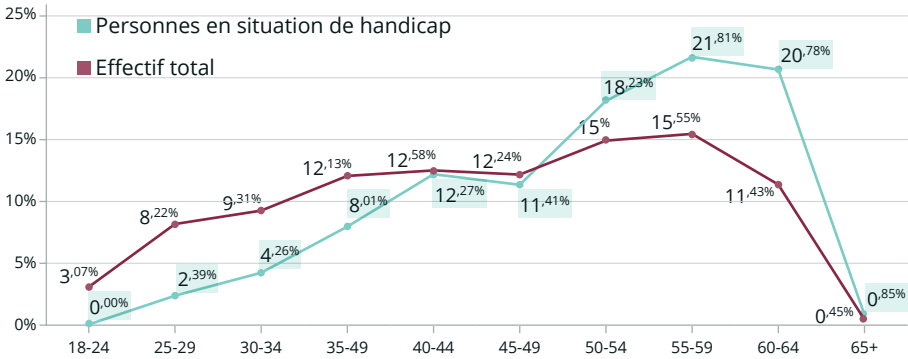


Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, répartition par niveau



Une plus grande proportion de collaborateurs en situation de handicap exerce **une fonction de niveau C ou D.**

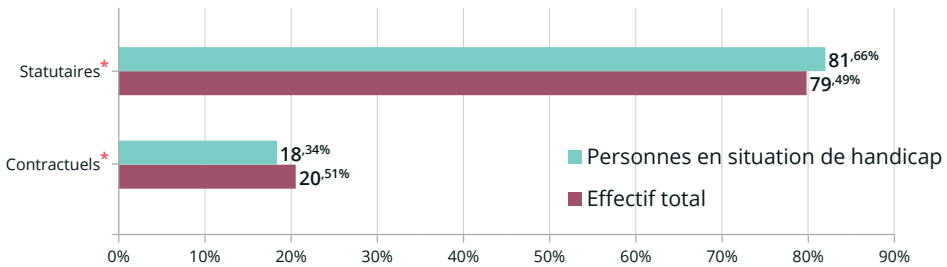
Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, répartition par catégorie d'âge²



43,44%

des collaborateurs en situation de handicap sont âgés de **55 ans ou plus**.

Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, répartition selon le statut³



Pas de différence significative entre les collaborateurs en situation de handicap et l'effectif total de la fonction publique fédérale.

- 2. Les données de personnel présent en compte ici sont les unités physiques et non les équivalents temps pleins.
- 3. Les données concernant le statut des travailleurs ne tiennent pas compte de la Police Fédérale, pour laquelle nous ne disposons pas de données.
- *. L'agent statutaire n'a pas de contrat de travail individuel mais est soumis au statut spécifique des fonctionnaires. L'agent contractuel est lié par un contrat de travail.

Les recommandations

Afin d'augmenter le taux d'emploi et d'améliorer l'intégration des personnes en situation de 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 en situation de 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 œuvre d'une seule de ces recommandations ne suffira pas pour atteindre l'obligation minimale d'emploi de 3 %. 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 %.

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



Établir un plan stratégique visant à améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale. Décliner ce plan stratégique en le mentionnant dans les futurs contrats d'administrations des organisations fédérales. Ceux-ci doivent contenir des plans d'actions contenant des étapes devant amener à atteindre un taux de 3 % de personnes en situation de handicap employées dans chaque organisation. Ces plans doivent être communiqués à la CARPH qui devrait pouvoir disposer d'un droit de regard sur la mise en œuvre effective des actions contenues dans les plans.



Mettre en place rapidement différentes 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 la modification des procédures de recrutement actuelles :

- mettre en place un système alternatif de validation des compétences
- adapter la procédure de sélection à la fonction visée ainsi qu'aux besoins spécifiques du candidat
- créer des possibilités de stages rémunérés (statutaires, contractuels, étudiants) assimilables à des contrats de travail sur le plan de la couverture sociale (droit au chômage, pension...)
- dans le cadre de la réforme de la commission consultative de la sélection, la CARPH propose que cette commission évalue les freins compliquant l'obtention d'un emploi par les personnes en situation de handicap



Poursuivre l'optimisation des canaux de recrutement, via notamment l'organisation de sessions d'information, la transmission des offres d'emploi à destination des candidats potentiels et de toute organisation impliquée dans le domaine de l'aide à la recherche d'emploi des personnes en situation de handicap (secteur associatif, service d'insertion professionnelle des établissements d'enseignements ainsi que les organismes régionaux). L'accessibilité des canaux et des épreuves de sélection organisées par le SPF BOSA doit également être améliorée.



Intensifier l'Handistreaming au sein de l'administration fédérale dans tous les aspects de sa gestion (aspects organisationnels et logistique, gestion des ressources humaines,...). Mettre en place des personnes de référence (point de contact « Handicap », réseau de Disability Manager, ...).



Veiller à ce que chaque organisation réalise, au moins annuellement, des actions de sensibilisation et de promotion de l'emploi des personnes en situation de 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 en situation de handicap. Une liste d'associations ressources devrait être établie et mise à disposition de tous les SPF.



Sur base d'une évaluation du fonds spécial, créer un fonds structurel pour financer et aider à la mise en place d'aménagements des postes de (télé-)travail ainsi que pour répondre aux besoins spécifiques liés à la fonction (par exemple interprétation en langues de signes, transcription braille, FALC), l'adaptabilité des outils informatiques et pour développer une expertise en matière d'aménagements raisonnables. Ce fonds pourrait également servir à financer la mise en place d'actions positives et d'autres types d'aménagements raisonnables. Les conditions permettant d'obtenir ces aménagements devraient être revues afin de se conformer à la législation anti-discrimination en adoptant la définition du handicap proposée par les Nations Unies.



Poursuivre les efforts réalisés pour maintenir dans l'emploi des personnes en situation de 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](#). 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, ...



Informez la CARPH à propos du contrôle qui est fait par l'Inspection des Finances des consultations des réserves de recrutement : elle souhaite que l'Inspection des Finances adresse annuellement un rapport aux Ministres en charge du Budget et de la Fonction publique avec copie à la CARPH. Consultez [l'arrêté royal du 6 octobre 2005](#) portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage pour plus d'informations.



Ajouter la possibilité d'organiser des entretiens à distance au panel de solutions que peut proposer l'équipe du SPF BOSA responsable de l'organisation des aménagements raisonnables des tests. Le recours à cette solution devrait être évalué par l'équipe Diversity au regard de la situation individuelle de chaque candidat.



La CARPH recommande d'augmenter la visibilité des personnes en situation de handicap dans les campagnes de communication des organisations fédérales (par exemple par des appels à témoins internes). Des campagnes de communication internes et externes devraient être menées afin de promouvoir les bonnes pratiques au sein de l'administration ainsi que pour attirer les publics cibles auprès de la fonction publique fédérale. Un réseau interne devrait être mis en place afin de faciliter les échanges.



De manière à ce que la CARPH puisse adopter un rôle plus proactif et effectif, la CARPH demande le renforcement de son secrétariat. Des actions complémentaires pourraient alors être entreprises par la CARPH. Il pourrait, par exemple, s'agir de l'organisation d'un événement ou encore de pouvoir évaluer la mesure dans laquelle les recommandations sont suivies d'effets.



Mettre en place des modes de financement spécifiques soutenant le recrutement des personnes en situation de handicap (par ex. en ne l'incluant pas dans les mesures d'économies structurelles dans les enveloppes de personnel).



Revoir l'arrêté royal du 6 octobre 2005.

- Adopter une définition plus sociale du handicap (en cohérence avec la définition des Nations Unies).
- Adapter la méthode de collecte des données afin d'obtenir des chiffres plus proches encore de la réalité et privilégier tant que possible une automatisation de celle-ci par le recours à des sources authentiques.
- Initier une réflexion sur l'impact potentiel que pourrait avoir un mécanisme de sanctions/d'incitants pour les organisations fédérales.
- Simplifier la méthode de calcul de la prise en compte du recours à des entreprises de travail adapté par une organisation fédérale sur le calcul de son taux global.

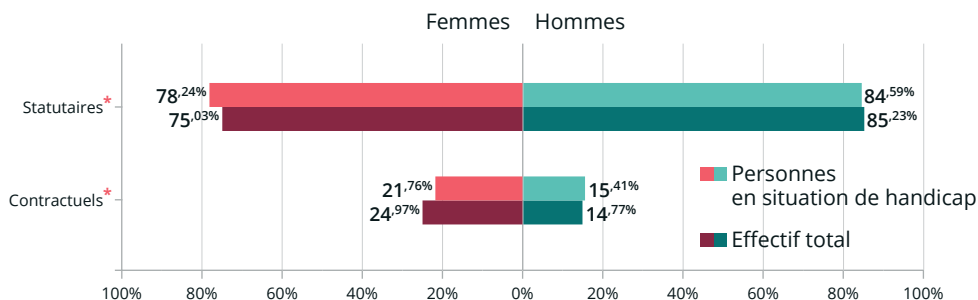
Statistiques complémentaires

En application de [la loi « Gender mainstreaming » du 12 janvier 2007](#), la CARPH prend en compte le genre dans les statistiques qu'elle publie.

La CARPH constate qu'il existe des différences entre les travailleurs en situation de handicap selon qu'ils soient une femme ou un homme.

Ces différences ne font toutefois que refléter les différences existantes au sein de l'effectif total de l'administration fédérale. Les différences entre les travailleurs en situation de handicap sont d'ailleurs moindres que celles existantes entre les membres de l'effectif total. Il est toutefois à noter que les fonctions opérationnelles (par exemple les assistants de surveillance pénitentiaire) des différentes organisations fédérales ne sont pas prises en compte dans ces calculs étant donné qu'elles ne sont pas reprises dans le calcul du taux d'emploi de personnes en situation de handicap tel que prévu dans l'Arrêté Royal.

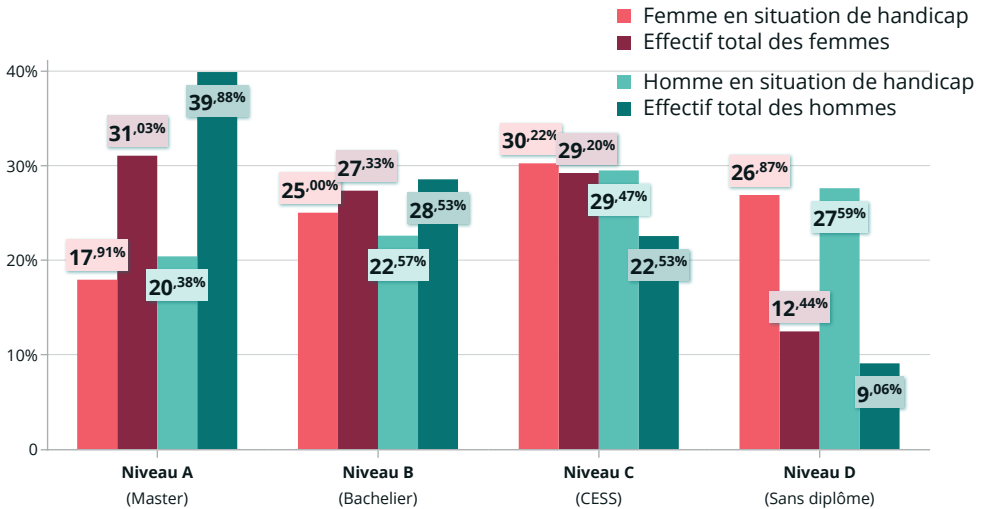
Statut des collaborateurs⁴



En ce qui concerne le statut des collaborateurs en situation de handicap, il est à noter qu'il y a proportionnellement plus de statutaires chez les hommes (84,59%) que chez les femmes (78,24%)

- 4. Suite à l'indisponibilité des données de la Police Fédérale concernant le statut de ses agents, nous n'avons pas pris cette organisation en compte dans ces statistiques.
- *. L'agent statutaire n'a pas de contrat de travail individuel mais est soumis au statut spécifique des fonctionnaires. L'agent contractuel est lié par un contrat de travail.

Niveau des collaborateurs⁴



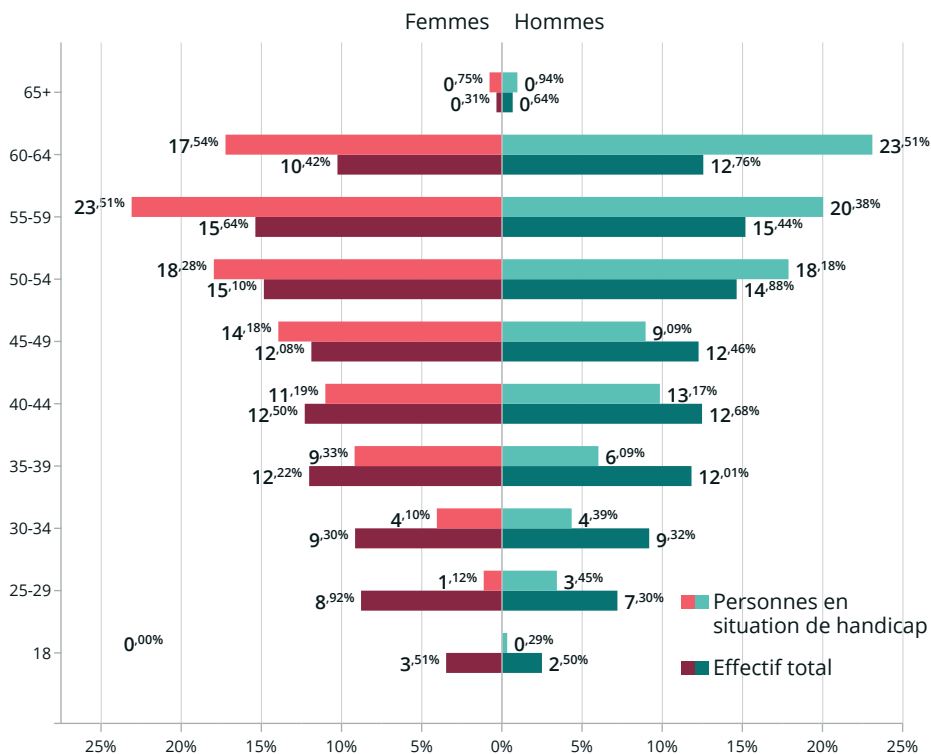
En ce qui concerne le niveau des collaborateurs en situation de handicap, la CARPH constate qu'il existe des différences entre les femmes et les hommes.



Une plus grande proportion des hommes occupe des postes de niveau A (H*: 20,38% ; F*: 17,91%) et D (H: 27,59% ; F: 26,87%), tandis qu'une plus grande proportion de femmes occupe des postes de niveau B (F: 25% ; H: 22,57%) et C (F: 30,22% ; H: 29,47%).

*. La lettre H signifie ici « collaborateur en situation de handicap de genre masculin » tandis que la lettre F réfère dans ce contexte à « collaboratrice en situation de handicap de genre féminin ».

Age des collaborateurs⁴



En ce qui concerne la répartition en catégories d'âges des collaborateurs en situation de handicap au sein de l'administration fédérale, il apparaît que la population de sexe masculin tend à être plus âgée que la population de sexe féminin. C'est ainsi que 44,83% des collaborateurs en situation de handicap ont 55 ans ou plus tandis que 41,80% des collaboratrices en situation de handicap ont 55 ans ou plus.

Pour aller plus loin



Formation eDIV (Unia)

Le handicap ? Pensez-y !

Disponible en version
accessible sur www.ediv.be

Mai 2022

Éditeur responsable
Michel Magis

Dépôt légal
D/2022/7737/3

Contact CARPH
carph.bcaph@bosa.fgov.be