

CARPH

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

RAPPORT D'ÉVALUATION 2016

MOT DE LA PRÉSIDENTE

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.

Vous découvrirez dans ce rapport synthétique différentes données quantitatives concernant l'année 2016. Le taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale est de **1,44%**. Il s'agit d'une **légère progression par rapport à 2015**, même si globalement, le taux d'emploi évolue peu et reste inférieur au quota de 3%.

Dans quelques années, deux facteurs importants risquent encore d'impacter négativement cette évolution :

- la diminution du nombre de recrutements
- le nombre de départs à la pension liés à la part importante de collaborateurs avec un handicap ayant plus de 55 ans (43%).

Parmi les **actions** menées en 2016, la CARPH a

- analysé la possibilité de recourir à la Banque Carrefour de la Sécurité sociale afin de pouvoir établir le taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap dans la fonction publique fédérale
- adressé un avis au gouvernement afin de lui faire part de cette analyse (avantages, limites et balises nécessaires)
- examiné le système des doubles listes de recrutement
- entamé un cycle de 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.

Dans ce rapport, la Commission a choisi de mettre en exergue **six recommandations** adressées au gouvernement fédéral, qui visent à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux d'emploi de 3% prévu dans la législation. Il s'agit de **propositions concrètes** qui concernent directement la fonction publique fédérale.

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. La CARPH attend du gouvernement 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 (BOSA) pour leur investissement dans les travaux de la CARPH.

Emilie De Smet,
Présidente de la Commission



La CARPH, lieu d'échanges entre représentants de l'administration fédérale, des syndicats, des associations de personnes avec un handicap, d'Unia et des cellules stratégiques des ministres et secrétaires d'Etat fédéraux.

Les chiffres clés en 2016



LE TAUX D'EMPLOI*

des collaborateurs avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale en 2016



LE NOMBRE DE PERSONNES AVEC UN HANDICAP À ENGAGER

pour atteindre le **quota de 3%** prévu dans la législation



LE NOMBRE D'ORGANISATIONS

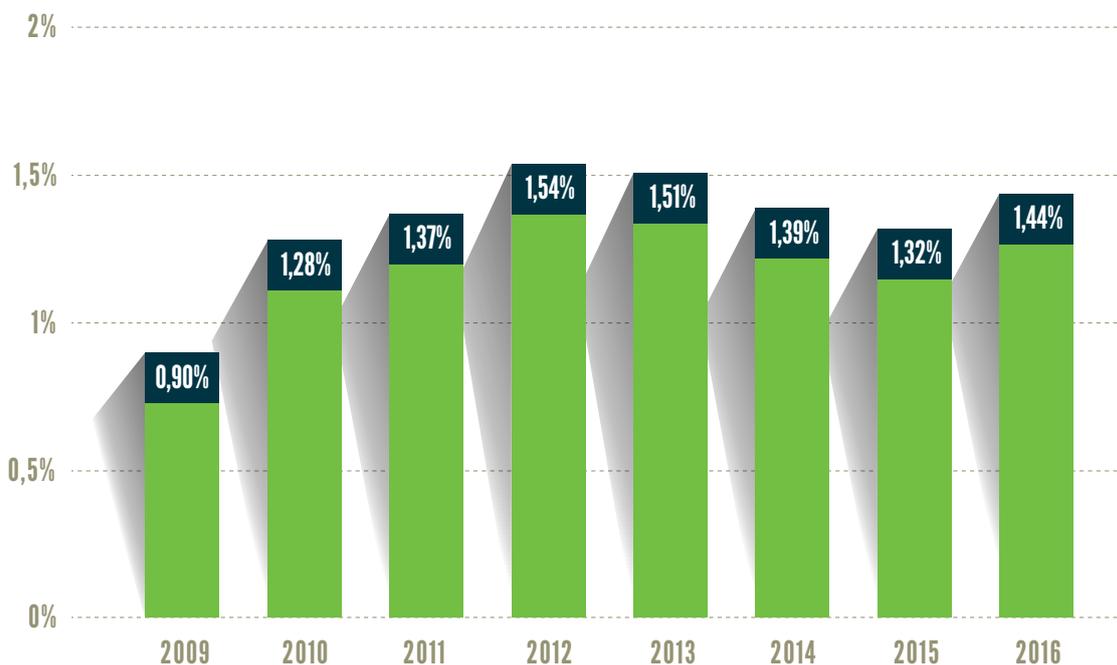
qui atteignent ou dépassent le **quota de 3% de mise à l'emploi** de personnes avec un handicap :

- l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes
- le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- la Banque Carrefour de la Sécurité sociale
- le Ministère de la Défense
- la Régie des Bâtiments
- le SPF Technologie de l'Information et de la Communication

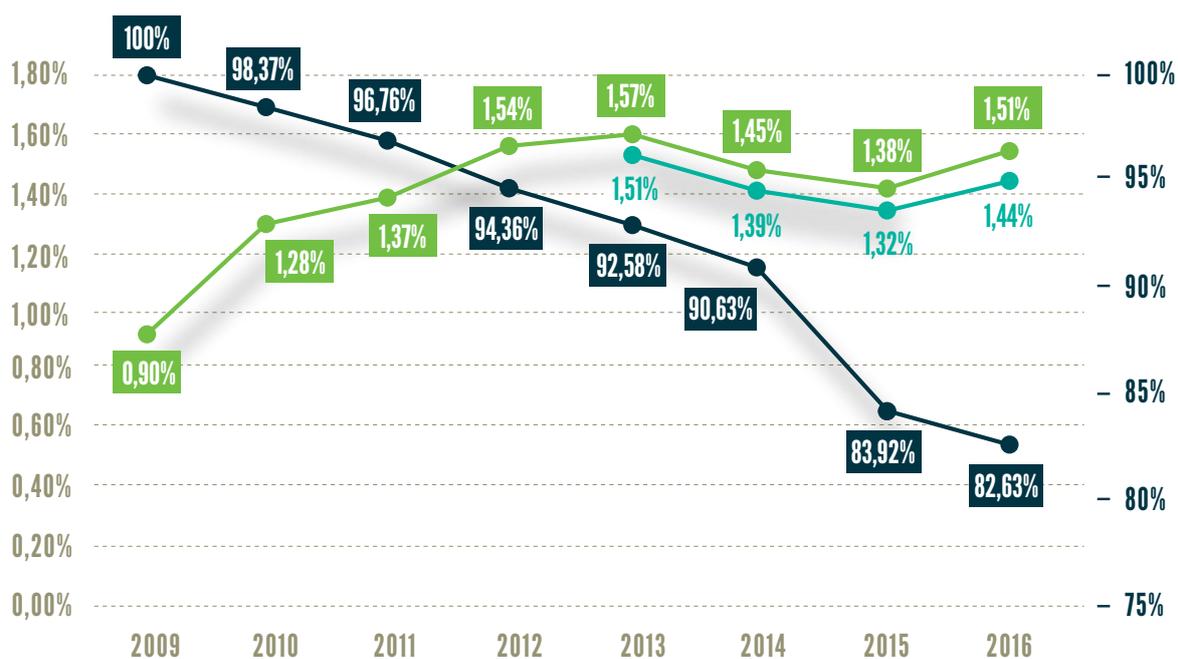


* Les données sont extraites de la base de données fédérale Pdata au 31/12/2016. Le taux d'emploi global correspond au ratio entre le nombre de collaborateurs avec un handicap et le nombre total de collaborateurs en équivalents temps plein.

ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES COLLABORATEURS AVEC UN HANDICAP

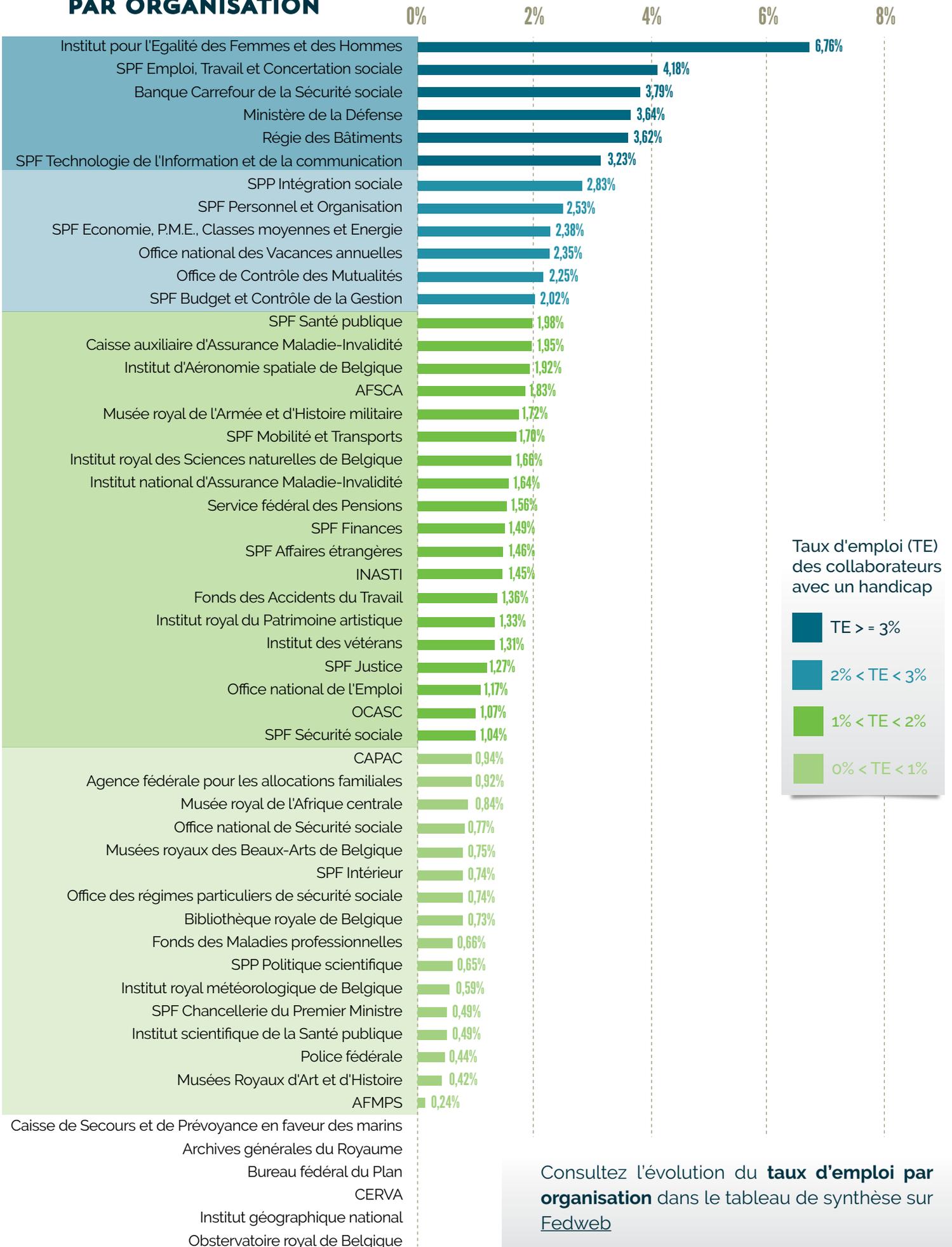


ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES COLLABORATEURS AVEC UN HANDICAP ET DE L'EFFECTIF TOTAL DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE



■ Taux d'emploi (sans Police fédérale) ■ Taux d'emploi (avec Police fédérale) ■ Effectif total

TAUX D'EMPLOI DES COLLABORATEURS AVEC UN HANDICAP PAR ORGANISATION



Taux d'emploi (TE) des collaborateurs avec un handicap

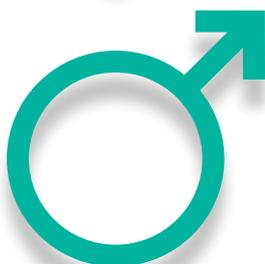
- TE >= 3%
- 2% < TE < 3%
- 1% < TE < 2%
- 0% < TE < 1%

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



43,83%

de **femmes**
avec un handicap



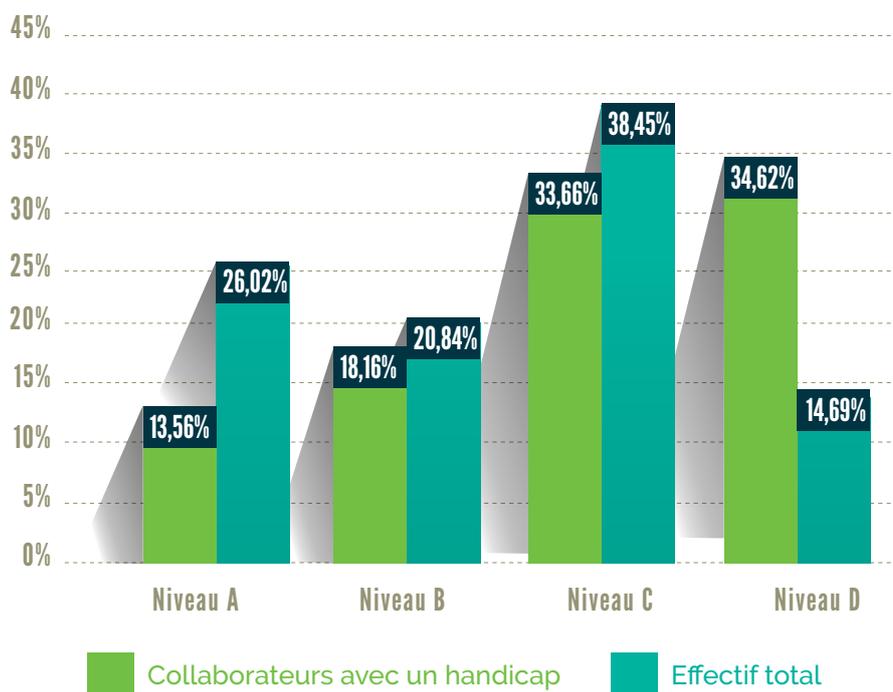
56,17%

d'**hommes**
avec un handicap



Par contre,
plus de femmes (52,67%) que
d'hommes (47,33%) parmi
les fonctionnaires
fédéraux

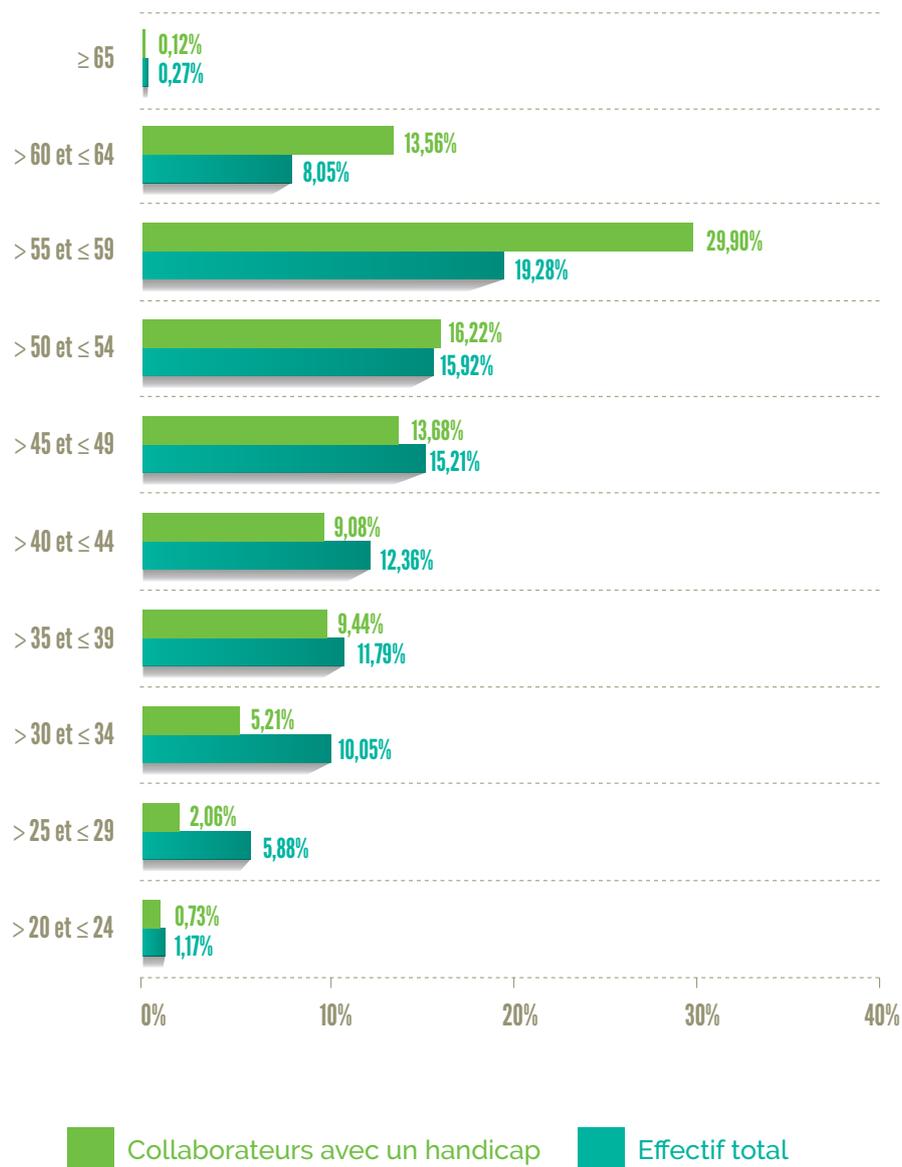
COLLABORATEURS AVEC UN HANDICAP ET EFFECTIF TOTAL : RÉPARTITION PAR NIVEAU*



Une plus grande proportion de collaborateurs avec un handicap exerce une fonction de **niveau D**

* Niveau A : fonctions requérant un master
 Niveau B : fonctions requérant un bachelor
 Niveau C : fonctions requérant le diplôme du secondaire supérieur
 Niveau D : fonctions ne requérant aucun diplôme

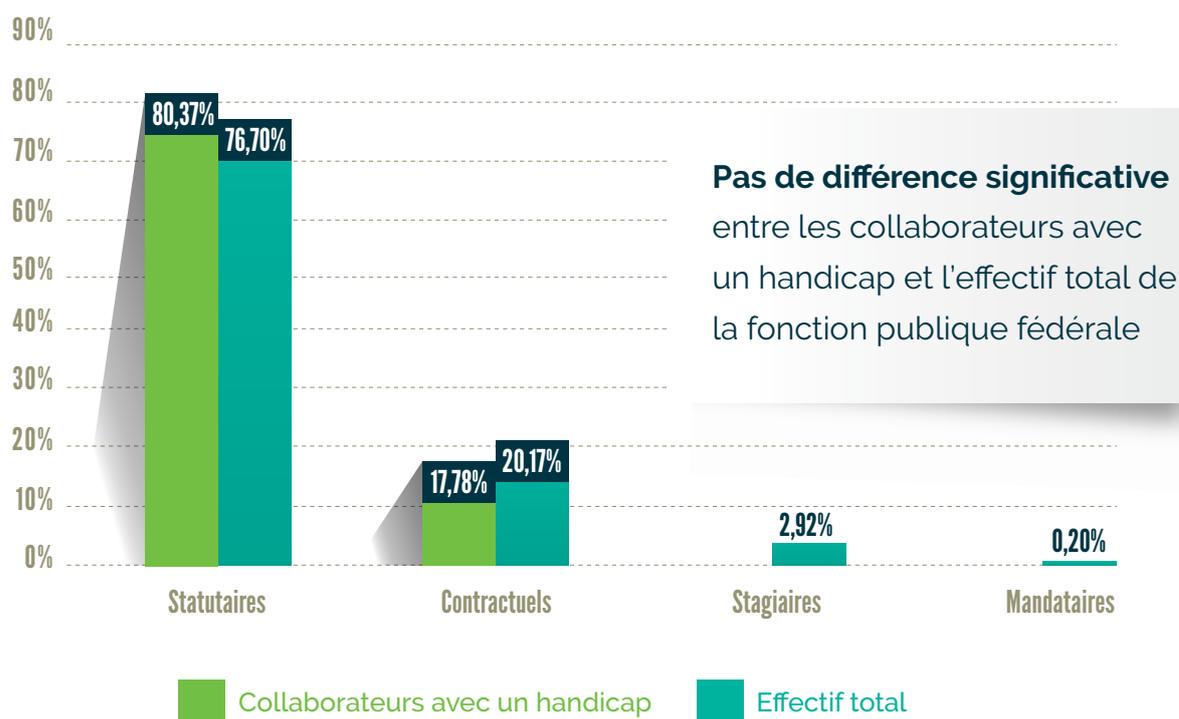
COLLABORATEURS AVEC UN HANDICAP ET EFFECTIF TOTAL : RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'ÂGE



43%

des collaborateurs avec un handicap ont **plus de 55 ans**

COLLABORATEURS AVEC UN HANDICAP ET EFFECTIF TOTAL : RÉPARTITION SELON LE STATUT*

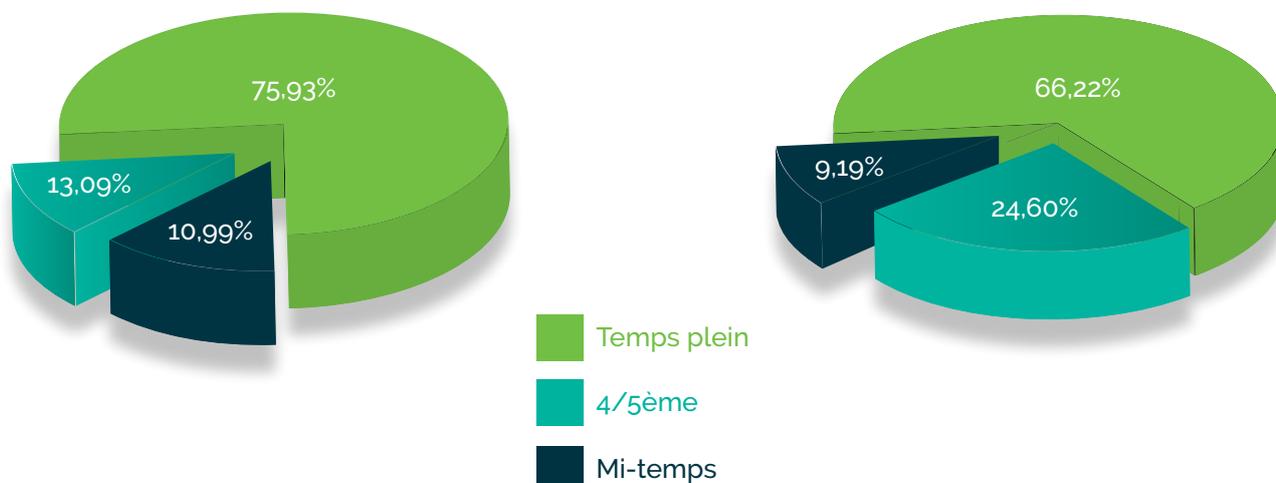


* L'agent **statutaire** n'a pas de contrat de travail individuel mais est soumis au statut spécifique des fonctionnaires. L'agent **contractuel** est lié par un contrat de travail. Les membres du personnel statutaires effectuent une **période de stage** d'un an qui constitue une période d'évaluation avant d'être nommé à titre définitif. Les **fonctions à mandat** sont des fonctions de management et d'encadrement au sein de l'administration fédérale. Un mandat dure six ans.

COLLABORATEURS AVEC UN HANDICAP ET EFFECTIF TOTAL : RÉPARTITION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Collaborateurs avec un handicap

Effectif total



La majorité des collaborateurs avec un handicap travaille à **temps plein**

TÉMOIGNAGES



Erna Van Hove, collaboratrice administrative au Ministère de la Défense

Sourde de naissance, Erna travaille depuis 1982 comme collaboratrice administrative au Ministère de la Défense. Elle travaille actuellement au service Megadoc du Notariat qui

dépend de la direction RH. Ce service est chargé de la digitalisation des dossiers.

Erna, comment s'est passée votre intégration au sein du Ministère de la Défense en 1982?

"Lorsque j'ai commencé à la Défense, j'étais la première personne sourde dans le service. Cela a parfois été difficile. Bien que je puisse lire sur les lèvres, il m'est impossible de suivre des conversations

de plusieurs collègues en même temps, par exemple lors d'une

« J'étais la première personne sourde dans le service »

réunion. Mais mon supérieur hiérarchique fait beaucoup d'efforts pour garantir l'accessibilité. Ainsi, il insiste pour qu'on prévoit le plus souvent possible des textes comme support complémentaire, de manière à ce que je puisse également suivre la réunion."

Qu'est-ce qui vous a surpris positivement quand vous avez commencé à travailler à l'administration fédérale?

"Je suis très contente de ma fonction, ici à la Défense. Les collègues sont sympathiques et serviables. A mon arrivée, c'étaient surtout les collègues féminines qui étaient prévenantes, mais cela a changé avec le temps. Aujourd'hui, tout le monde tient compte de mon handicap. Mon responsable hiérarchique a même commencé à apprendre la langue des signes !"

Que souhaiteriez-vous dire aux personnes avec un handicap qui hésiteraient encore à postuler pour une fonction au sein de l'administration fédérale ?

"J'ai un très chouette boulot, ici à la Défense. Je conseille aux autres personnes avec handicap de venir également y travailler. Allez-y, postulez, que ce soit pour un emploi à

la Défense ou pour une autre organisation de l'administration fédérale !"

Carl Vastmans, supérieur hiérarchique d'Erna

Carl, comment s'est passée l'intégration d'Erna dans le service?

"Personnellement, je suis arrivé au Notariat plusieurs années après Erna. J'étais "le nouveau", c'est donc moi qui ai dû faire connaissance avec l'équipe d'Erna. Et j'ai découvert une équipe très collégiale et fonctionnelle. En ce qui me concerne, tout s'est passé pour le mieux. Même et surtout au niveau de la communication avec Erna. C'est d'ailleurs étonnant de constater à quel point elle est capable de communiquer aisément avec les autres. Grâce à son attitude extrêmement positive, Erna parvient toujours à faire en sorte que la communication passe facilement. Elle vous fera d'ailleurs clairement comprendre si elle a saisi ou pas votre message. Grâce à ce feedback, vous savez précisément si vous devez éclaircir vos propos. Et je peux vous assurer qu' Erna fonctionne parfaitement dans le service. "

Avez-vous des conseils à donner aux responsables hiérarchiques concernant l'intégration et le travail avec des collaborateurs avec un handicap ?

"On ne peut et on ne sait absolument pas réduire une personne, un collègue, à un handicap. Les personnes avec un handicap, comme tout un chacun, ont aussi leurs points forts. Souvent, elles ont dû faire beaucoup d'efforts pour s'intégrer dans notre société, et

« On ne peut et on ne sait absolument pas réduire une personne, un collègue, à un handicap »

donc aussi dans leur vie professionnelle. Persévérance et attitude positive permettent de compenser pas mal de choses. D'ailleurs,

c'est valable pour les deux parties. Erna est une excellente dactylo ayant un rendement phénoménal. Elle parvient vraiment bien à se concentrer sur son travail. Erna a très clairement apporté une plus-value au sein du service. "

Découvrez d'autres témoignages sur www.selor.be

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 les recommandations suivantes au gouvernement :



LES ACTIONS DE LA CARPH

Rencontrer des représentants des **entités fédérées** chargés du suivi de l'obligation d'emploi de personnes avec un handicap au sein de leurs administrations.

Objectifs :

- échanger sur les dispositifs mis en place pour encourager le recrutement
- observer les facilitateurs et les freins
- aborder des pistes de solution
- identifier les bonnes pratiques qui pourraient être mises en place au niveau fédéral.

La CARPH a commencé ces rencontres fin 2016 et les poursuit en 2017.

Assurer le **suivi des démarches** visant à recourir à la Banque Carrefour de la Sécurité sociale pour établir le taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap, dans le respect de la protection de la vie privée. En 2016, la CARPH a transmis au Ministre en charge de la Fonction publique et à la Secrétaire d'Etat aux Personnes handicapées un avis sur cette question. Le SPF Stratégie et Appui étudie actuellement les possibilités de mise en œuvre.



Poursuivre la **réflexion** sur les dispositifs qui permettraient d'augmenter le recrutement de personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale. Par exemple, via la mise à disposition d'un budget spécifique, le partage d'expériences, l'échange de bonnes pratiques entre organisations fédérales...

Consultez le **cadre législatif** relatif à l'emploi des personnes avec un handicap

LES BONNES PRATIQUES DES ORGANISATIONS FÉDÉRALES

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

APERÇU DES ACTIONS ENTREPRISES PAR DES ORGANISATIONS FÉDÉRALES AFIN DE PROMOUVOIR LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP*

Le réseau Diversité fédérale, composé de tous les responsables diversité des organisations fédérales, a examiné les mesures/initiatives mises en place par les organisations fédérales en 2016 afin de favoriser le recrutement, le maintien au travail ou l'emploi des personnes en situation de handicap. Le réseau met l'accent sur le respect de la réglementation fédérale en matière d'accessibilité. En outre, il vise le respect des principes de la convention des Nations Unies.

Vous trouverez ci-après un aperçu général des actions entreprises en 2016 par les organisations fédérales.

INITIATIVES DE NATURE STRATÉGIQUE LIÉES AU SUIVI, À LA COORDINATION ET À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE

Au niveau transversal

- Poursuite des activités du **groupe de travail handicap**. Ce groupe de travail a été créé par le réseau Diversité fédérale dans le cadre de la nouvelle structure diversité mise en place en 2015. Il a pour objectif de concrétiser sous toutes ses facettes la politique relative à l'emploi. Le travail de préparation et de soutien de cette politique fait également partie des tâches de ce groupe de travail.
- Rédaction d'une **note stratégique** sur la politique en matière de handicap au sein de l'administration fédérale. Cette note analyse différents obstacles et propose des pistes d'amélioration. Y est notamment mentionnée la proposition de stages pouvant être suivis d'une mise à l'emploi temporaire pour les personnes en situation de handicap, après une évaluation positive.
- Participation des points de contacts handicap administratifs aux **réunions de la UNCRPD** (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities) coordonnées par le SPF Sécurité Sociale.

* Début 2017, le groupe de travail 'handicap' du réseau Diversité fédérale a lancé une demande auprès de ses membres. Les exemples cités émanent des organisations qui ont fait suite à la demande, c'est-à-dire le SPF Justice, le SPF Finances, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le Fonds des Accidents du Travail, l'INAMI, l'Office National des Vacances Annuelles, l'INASTI, le SPF Stratégie et Appui et le SPF Chancellerie du Premier Ministre.

Au niveau des organisations fédérales

- Continuité du groupe de travail composé de **conseillers en prévention sécurité** ainsi que de **collaborateurs RH**. Ce groupe de travail interne accompagne et offre un suivi aux collaborateurs en situation de handicap au sein de l'organisation.
- Poursuite d'un groupe de travail interne **handistreaming**.
- Publication et mise en œuvre d'une procédure relative aux demandes d'**aménagement** de poste de travail.
- Application de la nouvelle procédure conforme à l'AR publié en 2016, relatif à une procédure de **réintégration** des collaborateurs en situation de handicap ou de maladie qui reprennent le travail après une absence de longue durée.
- Organisation d'une séance d'**information** pour les collaborateurs internes P&O.
- Rédaction d'un rapport annuel concernant les **adaptations** de postes de travail mises en place en 2016.
- Organisation d'une **réunion bisannuelle** de la Commission interne d'accompagnement de la diversité où les points de contacts stratégiques internes sont informés et consultés sur différents projets autour de la politique de diversité.



INITIATIVES EN MATIÈRE DE SENSIBILISATION

Participation au Duo-Day	<ul style="list-style-type: none"> ■ SPF Justice ■ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ■ Service fédéral des Pensions
Organisation de stages d'orientation	<ul style="list-style-type: none"> ■ INASTI ■ INAMI ■ Fonds des accidents du Travail
Participation à la campagne de sensibilisation de Selor (Handicapable!)	<ul style="list-style-type: none"> ■ SPF Justice ■ AFSCA
Soutien des collaborateurs en situation de handicap qui se portaient candidats pour témoigner lors d'une séance d'information pour étudiants avec un handicap	<ul style="list-style-type: none"> ■ SPF Justice ■ SPF Finances
Organisation d'une formation interne concernant la manière de se comporter avec des collaborateurs présentant un trouble autistique sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ SPF Justice
Information sur la formation en diversité : e-Div	Toutes les organisations fédérales
Organisation d'une formation diversité pour le Corps de sécurité/Inspection	<ul style="list-style-type: none"> ■ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ■ INASTI
Lancement de l'adaptation du site web en matière d'accessibilité en vue d'obtenir le label Anysurfer	<ul style="list-style-type: none"> ■ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ■ Service fédéral des Pensions
Mise à disposition d'informations sur le thème de la diversité sur l'intranet et internet (différents sujets diversité, blog diversité, newsletter, Facebook...)	<ul style="list-style-type: none"> ■ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

EXEMPLES D'AMÉNAGEMENTS MATÉRIELS

Clavier adapté pour personnes avec une problématique physique	Office National des Vacances Annuelles
Mobilier adapté	SPF Stratégie et Appui
Casques adaptés pour personnes malentendantes	Office National des Vacances Annuelles
Adaptation des ascenseurs (signalisation vocale, main courante, éclairage, numérotation en braille, indications en relief, ...)	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Achat de smartphones pour personnes malvoyantes et malentendantes	SPF Finances
Réglettes et imprimantes brailles	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Signalisation braille sur les boutons d'ascenseurs	Office National des Vacances Annuelles
Installation de doubles portes	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Rampes d'accès et mains courantes dans les halls d'entrée	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Matériel de découpe spécifique	Office National des Vacances Annuelles
Abaissement des systèmes de badge pour les personnes en chaise roulante	Office National des Vacances Annuelles
Indications visuelles à la porte d'entrée	SPF Stratégie et Appui
Emplacements réservés dans le parking	SPF Stratégie et Appui
Toilettes accessibles aux personnes en situation de handicap	Office National des Vacances Annuelles

EXEMPLES D'AMÉNAGEMENTS IMMATÉRIELS

Possibilité de faire plus de télétravail	SPF Chancellerie du Premier Ministre SPF Stratégie et Appui
Octroi d'abonnements de première classe aux personnes avec un handicap	SPF Finances
Accompagnement par des organisations spécialisées (ex : Ligue Braille, PWA...)	Fonds des Accidents du Travail
Accompagnement par la cellule Diversité et des psychologues externes de plusieurs collaborateurs avec un trouble autistique, et de leurs responsables hiérarchiques	SPF Justice
Interprètes en langue des signes pour les collaborateurs sourds	INAMI

POUR ALLER PLUS LOIN



Prévenir la discrimination
pour gérer la diversité

Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, propose une formation en ligne gratuite (eDIV) dans le but de prévenir les discriminations au travail. Depuis peu, un nouveau **module sur le handicap au travail** est disponible. Découvrez-le grâce aux exercices et au feedback proposé. Vous trouverez aussi des exemples de situations concrètes assorties d'avis juridiques et de conseils aux managers.

Cette formation est également disponible dans le [catalogue de L'IFA](#).



Editeur responsable : Emilie De Smet
Dépôt légal : D/2017/7737/7 - Juin 2017
Contact CARPH : carph.bcaph@p-o.belgium.be