



# CARPH

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

## RAPPORT D'ÉVALUATION 2017

# 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.

Le taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale est de **1,37%**. Il s'agit d'une **légère diminution par rapport à 2016**. Malgré différents dispositifs pour encourager l'engagement des personnes avec un handicap dans la fonction publique, le taux d'emploi évolue peu et reste en dessous du quota de 3%.

Vous découvrirez dans ce rapport synthétique différentes données quantitatives concernant l'année 2017. En voici quelques-unes :

- En 2017, 5 organisations ont un taux d'emploi de personnes avec un handicap égal ou supérieur à 3%.
- 45,62% des collaborateurs avec un handicap ont plus de 55 ans contre 28,82% de l'effectif total.
- 74,90% des collaborateurs avec un handicap travaillent à temps plein. 68,68% de l'effectif total a un régime de travail à temps plein.

Parmi les **actions** menées en 2017, la CARPH a

- à la demande du SPF BOSA - Selor, réfléchi et débattu sur le projet d'engagement de personnes handicapées suite à un stage favorable. La CARPH a remis une note au gouvernement présentant son analyse du projet ;
- 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%, à entreprendre des démarches concrètes ;
- 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.

Une des missions de la CARPH est d'adresser des recommandations au gouvernement mais ce n'est pas dans ses prérogatives de décider de les mettre en œuvre. Dans ce rapport, la Commission a choisi de mettre en exergue **six recommandations** adressées au gouvernement fédéral. 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 **objectif** 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

# Les chiffres clés en 2017

---

1,37%

## LE TAUX D'EMPLOI<sup>1</sup>

**des collaborateurs avec un handicap** au sein de la fonction publique fédérale en 2017.

### Quelques hypothèses liées à la diminution 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 20% sur une période de 9 ans du nombre total de fonctionnaires fédéraux

927

## LE NOMBRE SUPPLÉMENTAIRE DE PERSONNES AVEC UN HANDICAP (ETP) À ENGAGER

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

5

## LE NOMBRE D'ORGANISATIONS

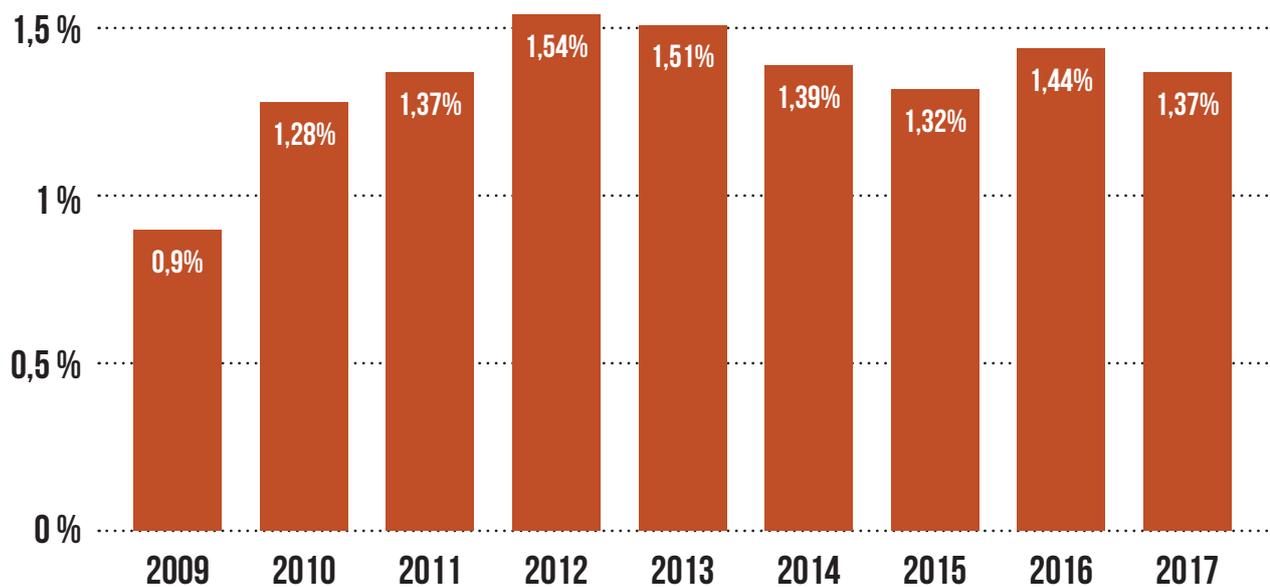
qui atteignent ou dépassent **le quota de 3% de mise à l'emploi** de personnes avec un handicap :

- l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale
- le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- le Ministère de la Défense
- la Régie des bâtiments

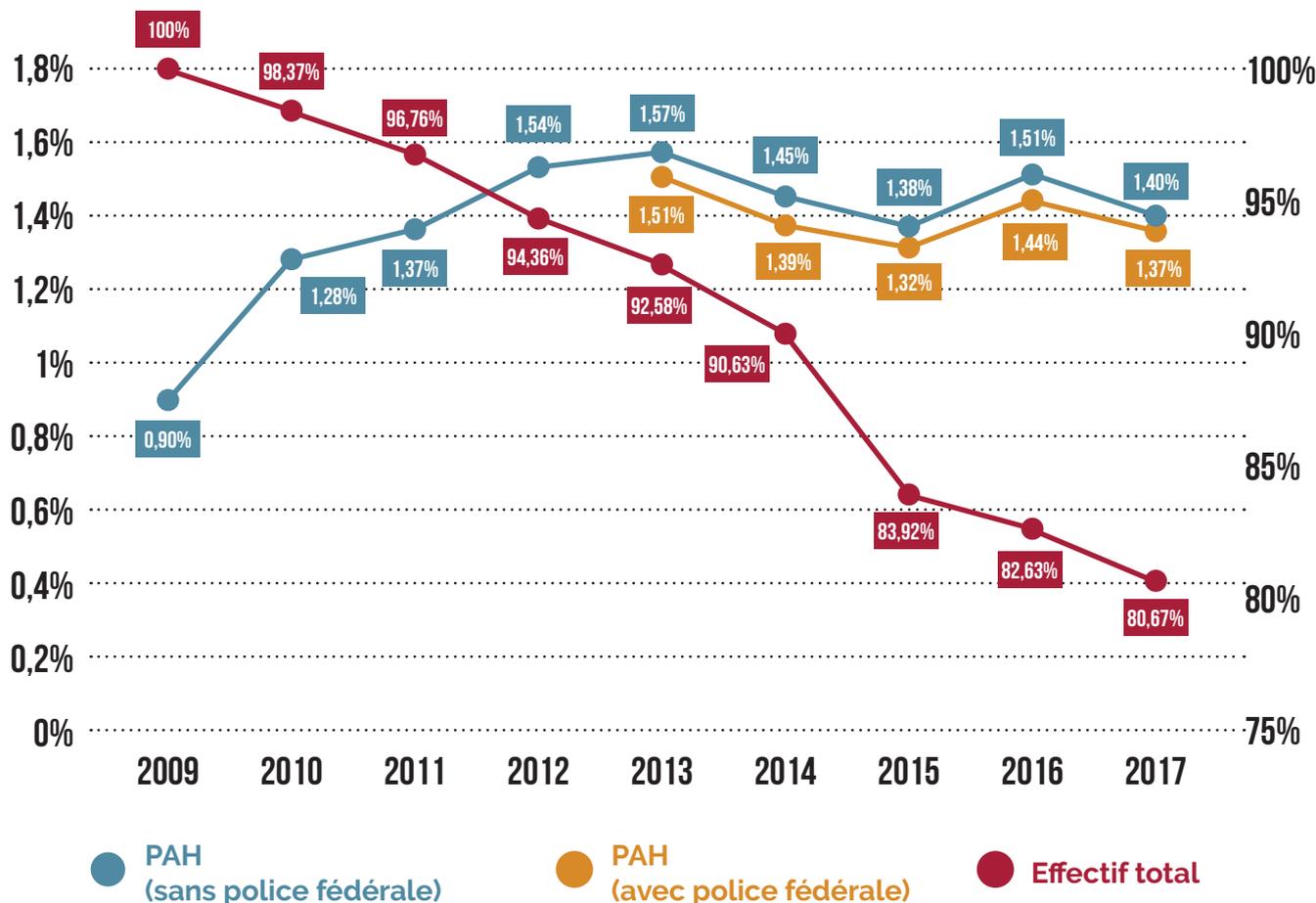


<sup>1</sup> Les données proviennent [de la cellule Infocentre - SPF BOSA](#) au 31/12/2017. Le taux d'emploi global correspond au ratio entre le nombre de collaborateurs avec un handicap et le nombre total de collaborateurs en équivalents temps plein.

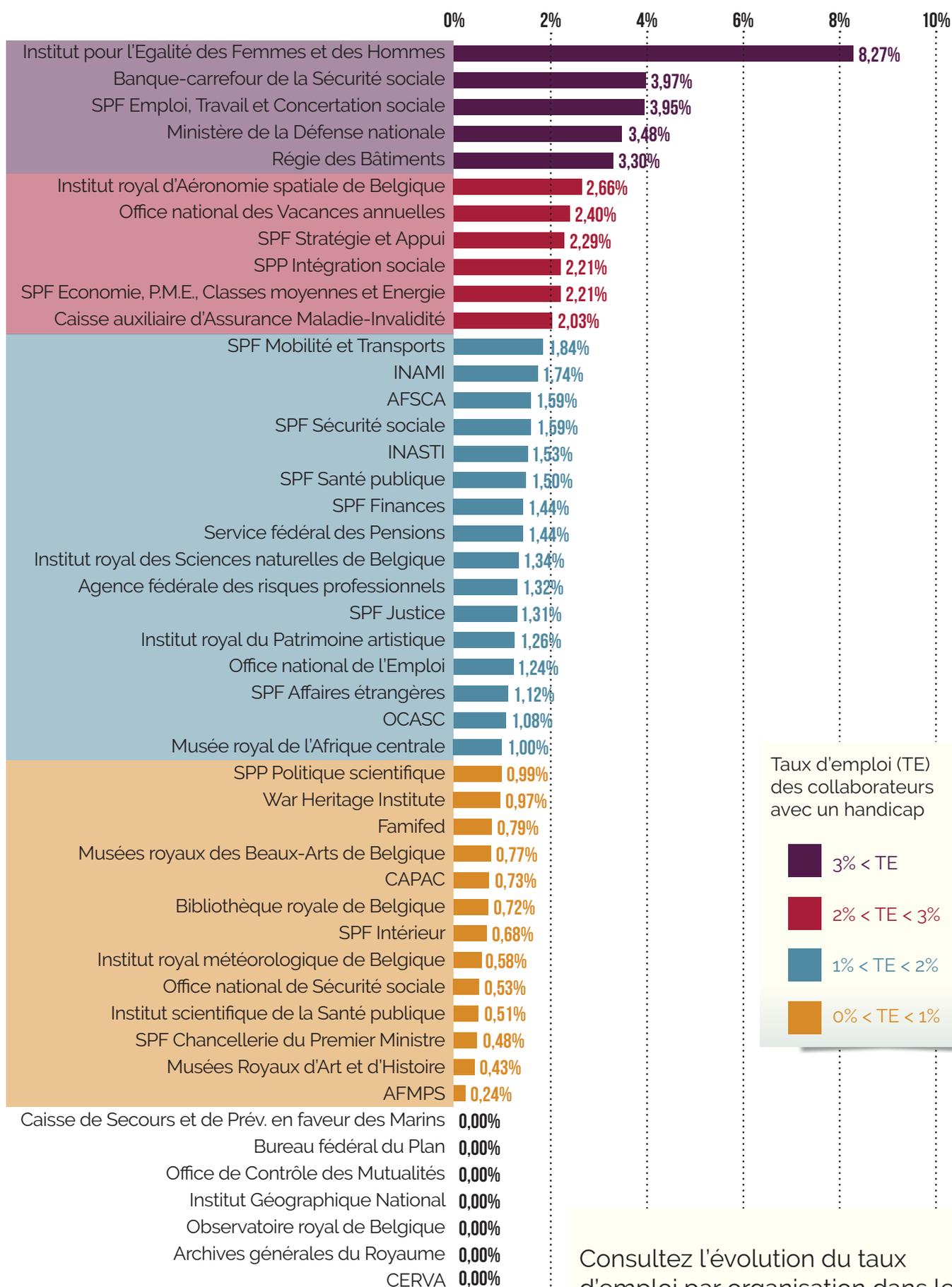
## Evolution du taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap



## Evolution du taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap et de la population totale de la fonction publique fédérale

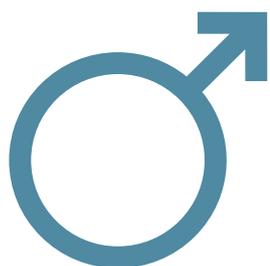


## Taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap par organisation



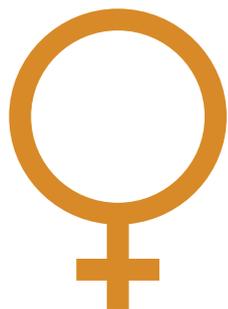
Consultez l'évolution du taux d'emploi par organisation dans le tableau de synthèse sur [Fedweb](#).

## Collaborateurs avec un handicap et effectif total répartition par sexe



**54,64%**

d'hommes avec un handicap

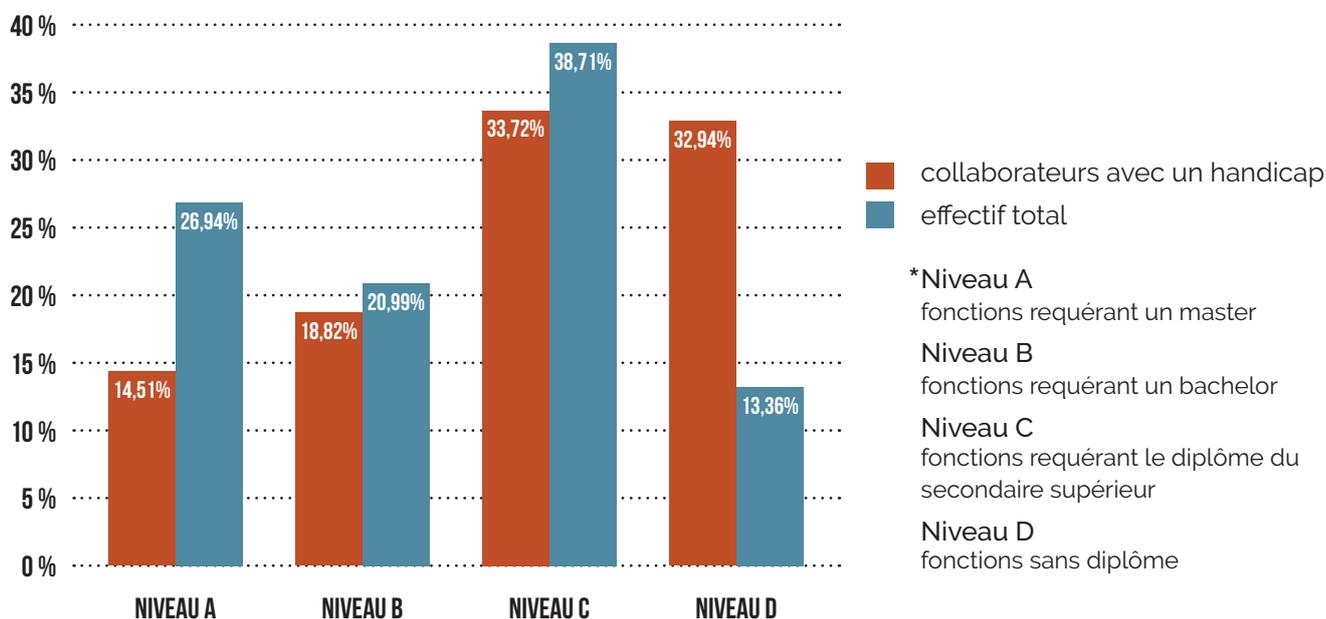


**45,36%**

de femmes avec un handicap

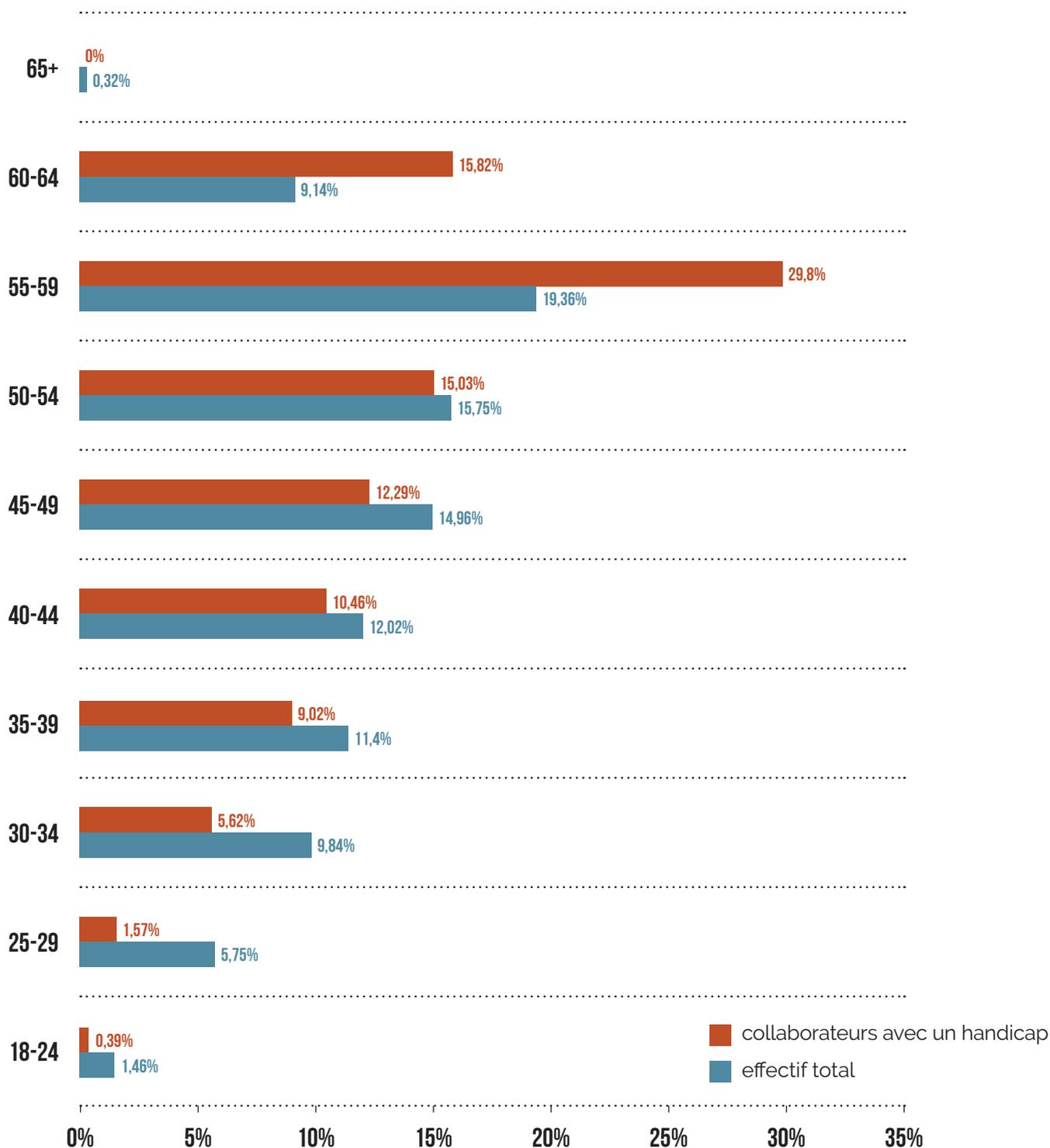


## Collaborateurs avec un handicap et effectif total répartition par niveau\*



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

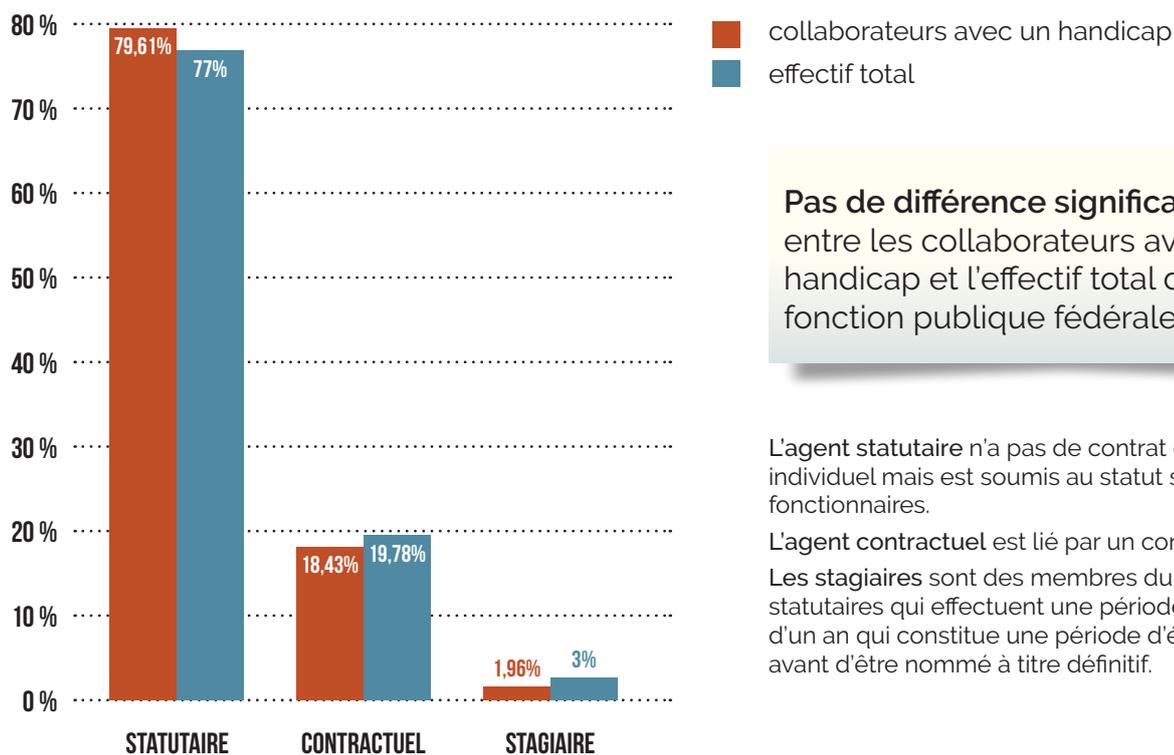
## Collaborateurs avec un handicap et effectif total répartition par catégorie d'âge



**45,62%**

des collaborateurs avec un handicap sont âgés de **55 ans ou plus.**

## Collaborateurs avec un handicap et effectif total répartition selon le statut



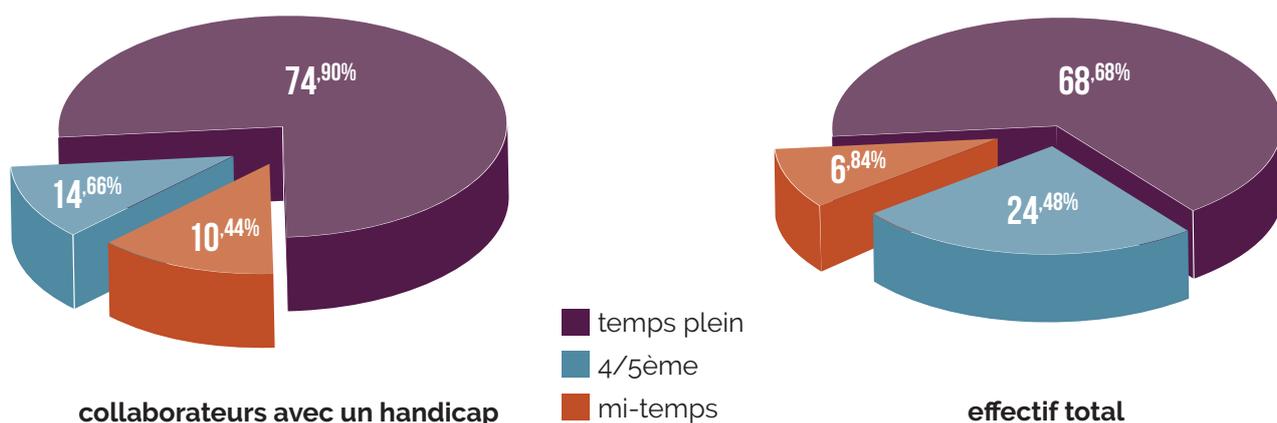
**Pas de différence significative** entre les collaborateurs avec un handicap et l'effectif total de la fonction publique fédérale.

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 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 nommé à titre définitif.

## Collaborateurs avec un handicap et effectif total répartition selon le temps de travail



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

# Témoignages

---

## Marie-Aude Rayet, assistante de projets à l'ONEM.

Porteuse d'un handicap visuel à la suite d'un accident, Marie-Aude travaille actuellement à la 'Direction Human Resources Management' dans la gestion de la diversité.

### Marie-Aude, comment êtes-vous rentrée à l'administration fédérale ?

Je suis entrée à l'administration fédérale en juillet 1999, au sein de l'Office national de l'emploi pour un remplacement de trois mois, comme assistante sociale au 'service social des agents'. Peu de temps après, j'ai signé un contrat à durée indéterminée pour la même fonction.

Suite à un accident de roulage en 1992, j'ai perdu 50% du champ visuel. Mais à cette époque-là, je n'avais fait aucune démarche de reconnaissance de handicap. J'ai donc été engagée dans l'administration par la voie classique. Dans mon quotidien, j'utilisais un grand nombre de trucs et astuces afin de ne pas me sentir trop diminuée et pour ne pas laisser transparaître mon handicap. Le corps humain a des ressources inouïes pour compenser la perte ou la diminution d'un sens par un autre, comme l'audition qui permet de compenser la vue par exemple.

### Qu'est-ce qui vous a décidée à faire reconnaître votre handicap ?

Il a fallu presque 20 ans et les événements suivants pour que j'accepte de demander une reconnaissance de handicap. A la suite de deux accidents du travail, dont un sur le chemin du travail, j'ai réalisé que je me mettais en danger et que j'en demandais trop à mon corps. C'est lors d'une consultation de contrôle chez un nouvel ophtalmologue que sa réaction « m'a ouvert les yeux » sur le peu d'importance que

**<< Le temps et l'attention apportés à la préparation de mon retour m'ont énormément aidée et rassurée. >>**

je donnais à mon handicap visuel. Il m'a conseillé pour ma sécurité et ma santé de faire les démarches pour obtenir une canne blanche et surtout, de l'utiliser !

J'étais confrontée à un dilemme : devais-je me concentrer sur ma sécurité et l'octroi d'adaptations

ou bien devais-je conserver cette fierté mal placée ? Le choix d'admettre ce handicap, de porter cette étiquette a été difficile mais je me suis lancée dans les démarches administratives et médicales de reconnaissance. J'ai alors traversé une période très difficile émotionnellement qui s'est soldée par un long arrêt de travail pour maladie. Lors de mon retour de maladie, j'ai obtenu une reconnaissance de handicap de 66 %.

### Comment a réagi votre entourage professionnel lorsque vous avez communiqué sur votre handicap ?

Lorsque j'ai communiqué sur mon handicap et mes difficultés, les réactions ont été plutôt positives. Je crois que la plupart des collègues ont été surpris de découvrir ma réalité. Ils ont fait preuve de beaucoup de compréhension et de soutien envers moi.

### Y a-t-il des éléments qui ont facilité votre retour au travail ?

Le temps et l'attention apportés à la préparation de mon retour m'ont énormément aidée et rassurée. La compréhension et le soutien de ma hiérarchie, de ma cheffe de service et de mes collègues directs m'ont permis de croire en moi, en mes capacités et d'être rassurée pour ma sécurité d'emploi.

Mon retour a aussi été bien préparé grâce à la bonne collaboration avec ma hiérarchie et la Ligue Braille. Cela nous a permis de redéfinir ensemble une nouvelle fonction au sein du même service tenant compte à la fois des besoins de l'organisation et de mes difficultés.

A mon retour, j'ai ainsi pu m'occuper de la gestion de la diversité et plus précisément du volet handicap. Cela m'a permis entre autres, de mettre en place des actions de sensibilisation et une procédure de demande d'aménagements raisonnables dont je m'occupe actuellement.

### Qu'est-ce qui vous a motivée à demander des aménagements raisonnables ?

Dans le cadre de ma fonction antérieure de consultante sociale, j'effectuais régulièrement des trajets en transports en commun pour me rendre dans les bureaux régionaux du chômage. Par peur des jugements, de l'incompréhension face au handicap non visible et de l'étiquette de « handicapée » qu'on aurait pu me coller, j'avais choisi de ne pas en informer mon employeur. Mais ces trajets me mettaient réellement en danger. C'est donc sur base des recommandations de la médecine

du travail que nous avons défini des aménagements raisonnables et repensé ma fonction. Le fait de travailler à temps partiel et de ne plus devoir faire de déplacements professionnels, me permettent aujourd'hui d'exercer une fonction qui me convient et qui ne me met plus en danger tout en respectant mes limites corporelles.

**Que conseillerez-vous à des collègues en situation de handicap qui hésiteraient à le faire reconnaître au travail ?**

Sur base de mon expérience personnelle et de travail de suivi des demandes d'aménagements raisonnables, je conseille vivement aux personnes porteuses d'un handicap d'admettre leurs difficultés, de faire appel aux services et associations spécialisés et de communiquer. C'est ce qui permettra une bonne compréhension de la réalité et de parvenir à trouver les solutions adéquates.

**Isabel Lahaye, supérieure hiérarchique de Marie-Aude.**

**Isabel, comment votre service a-t-il réagi lorsque Marie-Aude vous a annoncé son handicap ?**

Marie-Aude travaillait parmi nous depuis longtemps et son handicap étant invisible, nous étions loin d'imaginer tous les efforts qu'elle déployait quotidiennement. Après l'effet de surprise, les collègues ont très rapidement réagi de manière soutenante et bienveillante.

Il me semble que les années passées dans le service et le climat de confiance qui y régnait ont permis à Marie-Aude de se sentir à l'aise pour nous parler ouvertement et sereinement de son handicap. A ce propos, je me souviens d'ailleurs qu'elle nous a rassemblés pour nous présenter une vidéo de la Ligue Braille qui expliquait comment « elle voyait » avec son handicap. Nous avons été très impressionnés en découvrant la déficience visuelle de notre collègue !

**Comment s'est passée la mise en place des aménagements raisonnables ?**

A côté des adaptations logistiques (ex : adaptation de l'écran de travail), il a fallu également adapter la fonction de Marie-Aude en créant d'une part, un nouveau profil qui corresponde à ses compétences et d'autre part, en réorganisant ses tâches et ses horaires sans que cela n'entraîne une charge de travail trop importante pour les collègues. Ce fut donc un challenge de mettre en adéquation les besoins de Marie-Aude et les besoins du service en trouvant des solutions qui conviennent à tous !

**Y a-t-il des éléments qui ont facilité la mise en**

**place de ces adaptations ?**

Je pense que la reconnaissance officielle du handicap a favorisé son acceptation, tant pour Marie-Aude que pour le service. La sensibilité et l'ouverture des collègues par rapport au handicap est également un facteur non négligeable qui a contribué à la mise en place de ces adaptations.

J'ai reçu également un soutien important de la part de ma hiérarchie qui avait compris la situation de Marie-Aude et validé les changements que nous avons proposés grâce à une communication transparente, ouverte et sereine.

Enfin, l'implication personnelle de Marie-Aude tout au long du processus a également facilité le processus de changement.

**Y a-t-il des aspects positifs que vous retirez de cette expérience ?**

Cette expérience a fait encore davantage évoluer les mentalités et l'ouverture d'esprit qui étaient déjà présentes au sein du service. Les collègues et notre hiérarchie sont aujourd'hui plus sensibilisés à la thématique du handicap. Cela permet d'en parler plus ouvertement et sereinement. Cela permet aussi d'aborder ouvertement les difficultés éventuelles qui peuvent se poser au quotidien et d'adapter le travail beaucoup plus facilement et de manière adéquate. En faisant en sorte que chacun se sente bien, à sa place et valorisé dans ses compétences, Cette expérience a également eu un impact positif sur la motivation de l'équipe.

Enfin, cela nous a poussés à faire preuve de créativité en mettant en valeur d'autres compétences chez Marie-Aude, favorisant ainsi son développement professionnel. Ceci a également permis d'élargir la palette des compétences et l'offre du service.

**Quel message souhaiteriez-vous transmettre aux autres organisations ?**

Allez-y, foncez ! C'est du win-win !

Découvrez d'autres témoignages sur  
[www.selor.be](http://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 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.

- 1 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 », ...).
- 2 Poursuivre l'optimisation des **canaux de recrutement**, via notamment l'organisation de sessions d'information à destination des candidats potentiels.
- 3 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.
- 4 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 handicapées.
- 5 Créer un **fonds spécial pour financer les aménagements raisonnables** des postes de travail dans la fonction publique fédérale et pour développer une expertise en matière d'aménagements raisonnables.
- 6 Permettre le **maintien dans l'emploi** des personnes handicapées 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.  
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 des équipes ...

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

# Quelques 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 quelques exemples des actions menées en 2017 par les organisations fédérales et laissez-vous inspirer.

## SENSIBILISATION – COMMUNICATION



### « LE HANDICAP, QU'EN DITES-VOUS ? »

ONEM

Sessions de sensibilisation interactives et ludiques sur la thématique du handicap visible et invisible proposées à l'ensemble des collaborateurs de l'ONEM, sur base volontaire.



### BROCHURES SUR LE TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME

SPF Justice

Réalisation de 3 brochures d'information sur l'autisme sur le lieu de travail destinées aux collaborateurs ayant un trouble du spectre autistique (TSA), à leurs dirigeants ainsi à leurs collègues :

- [Guide pour le spectre de l'autisme](#)
- [Travailler avec des collègues atteints d'un trouble du spectre de l'autisme](#)
- [Trucs et astuces pour personnes atteintes d'un trouble de l'autisme](#)

Brochures disponibles sur le Fedweb via [ce lien](#).



### DIFFUSION D'INFORMATIONS AUTOUR DU HANDICAP SUR L'INTRANET

SPF Mobilité et Transports

- Information sur les formations e-Div
- Relai d'informations locales (ex : « handy.brussels »)
- Diffusion d'articles, conférences, études autour du thème du handicap



### SÉANCES D'INFORMATION POUR PERSONNES AVEC HANDICAP

sur le recrutement, l'emploi et les mesures spécifiques proposées aux personnes avec handicap à l'administration fédérale

SPF BOSA - Selor

Séances organisées en partenariat avec différentes organisations de terrain (ex : participation au Salon de la Surdité 2017)

## ACCESSIBILITÉ – AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES



### AMÉLIORATION DE L'ACCESSIBILITÉ POUR LA CLIENTÈLE ET LES COLLABORATEURS

Service Fédéral des pensions

- **Accessibilité des bâtiments** : évaluation du degré d'accessibilité des bureaux régionaux via un étiquetage à 3 niveaux (A, A+, A++). L'objectif est d'atteindre au minimum le niveau A+. Les évaluations sont intégrées dans les plans de reconstruction.
- **Accessibilité du site web, de l'intranet et des documents du SFPD** : formation de 3 ingénieurs du patrimoine et d'une vingtaine de créateurs de site web et d'intranet aux exigences d'accessibilité.
- **Accessibilité de l'accueil à la Tour du Midi pour les personnes sourdes et malentendantes** : formation d'un collaborateur NL et FR d'accueil à la langue des signes afin de pouvoir informer les visiteurs malentendants et sourds sur la législation des pensions.



### GROUPE DE RÉFLEXION 'DIVERSITÉ'

AFSCA

Groupe de réflexion composé notamment de personnes en situation de handicap portant sur l'accessibilité des procédures et des bâtiments. Identifie les problèmes d'accessibilité, formule des propositions d'amélioration et les communique aux services concernés. Se réunit 4 à 5 fois par an.



### SOUTIEN DANS L'ACQUISITION D'UNE VOITURETTE ÉLECTRIQUE et adaptation du poste de travail

SPF Mobilité et Transports

La mise en place de cet aménagement raisonnable s'est déroulée en plusieurs phases :

- détermination de l'aménagement raisonnable en fonction de la situation personnelle du collaborateur : analyse des différentes possibilités d'aménagements, analyse du trajet domicile-lieu de travail, achat d'une seconde batterie
- soutien pour l'acquisition d'une voiturette électrique : aide pour le choix du matériel et achat d'une seconde batterie
- analyse et adaptation du trajet intérieur du bâtiment et aménagement du poste de travail basé sur l'autonomie et le confort du collaborateur
- évaluation des adaptations

L'analyse, la détermination et la mise en place de cet aménagement raisonnable ont été réalisées grâce à une étroite collaboration entre le service social, la hiérarchie, la correspondante RH, le conseiller en prévention, la responsable diversité et le collaborateur lui-même.

**Vous aussi, vous souhaitez partager une bonne pratique ?**

Envoyez-les nous à [carph@bosa.fgov.be](mailto:carph@bosa.fgov.be)

# Pour aller plus loin

---



Formation eDIV (Unia)

**LE HANDICAP ? PENSEZ-Y !**

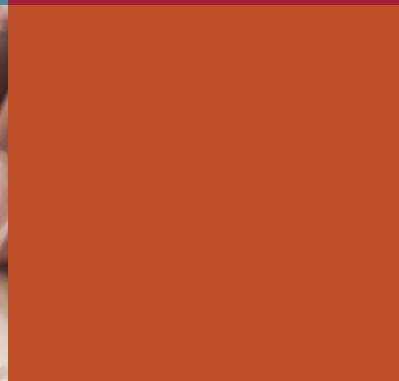
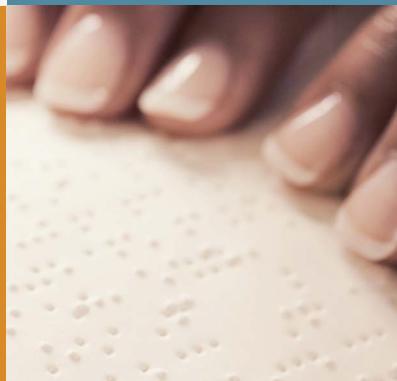
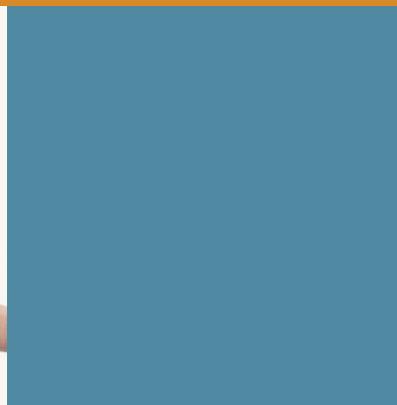
Disponible en **version accessible** sur <https://www.ediv.be/>



Federale overheidsdienst  
Beleid en Ondersteuning

Service public fédéral  
Stratégie et Appui

.be



Editeur responsable Emilie Desmet  
Dépôt légal D/2018/7737/20 - septembre 2018  
Contact CARPH [carph.bcaph@bosa.fgov.be](mailto:carph.bcaph@bosa.fgov.be)