



# CARPH

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

## RAPPORT D'ÉVALUATION 2018

# 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%**. 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%.

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

- 5 organisations ont un taux d'emploi de personnes avec un handicap égal ou supérieur à 3%.
- 44,49% des collaborateurs avec un handicap ont plus de 55 ans contre 28,67% de l'effectif total.

Parmi les **actions** menées en 2018, la CARPH a

- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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% 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

---

1,25%

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

**des collaborateurs avec un handicap** au sein de la fonction publique fédérale en 2018.

### 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

882

## 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

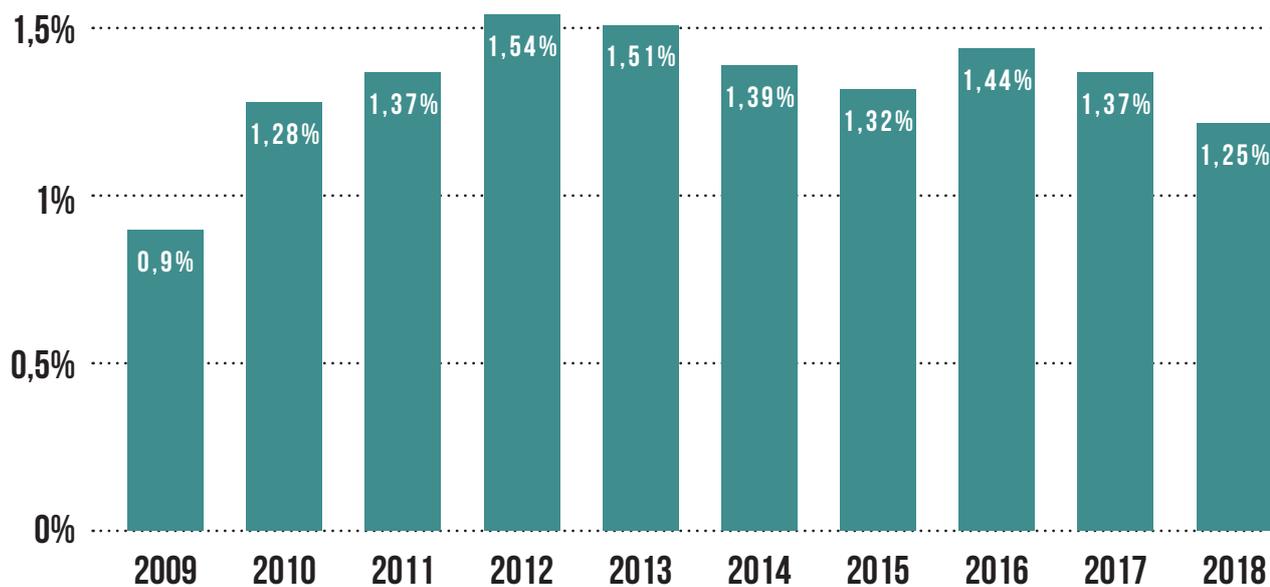
qui atteignent ou dépassent **le quota de 3% de mise à l'emploi** de personnes avec un handicap :

- l'Institut Royal Météorologique
- l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale
- la Régie des Bâtiments
- le Ministère de la Défense

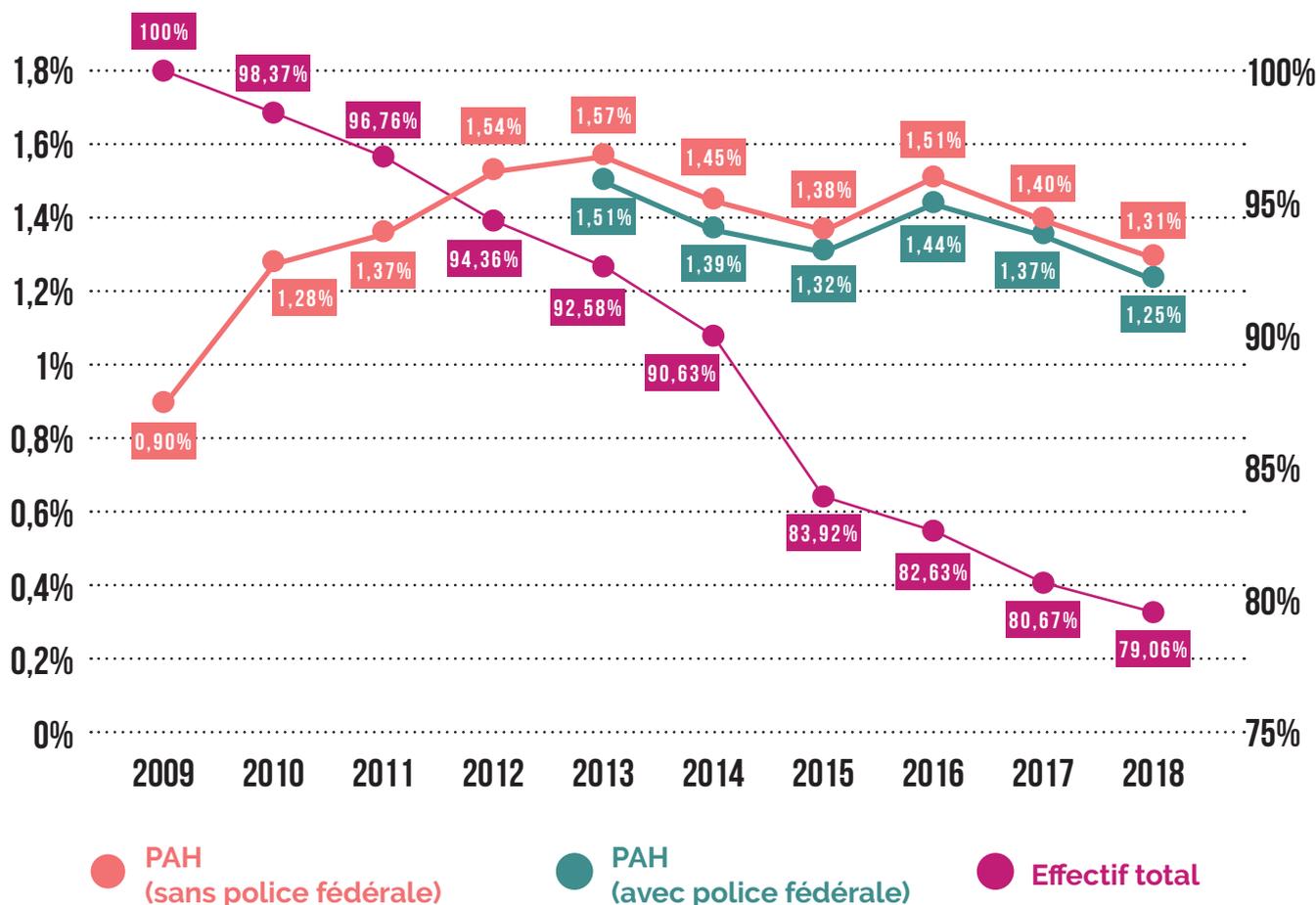


<sup>1</sup> Les données proviennent [de la cellule Infocentre - SPF BOSA](#) au 31/12/2018. Le taux d'emploi global correspond au ratio entre le nombre de collaborateurs avec un handicap et le nombre total de collaborateurs en équivalents temps plein.

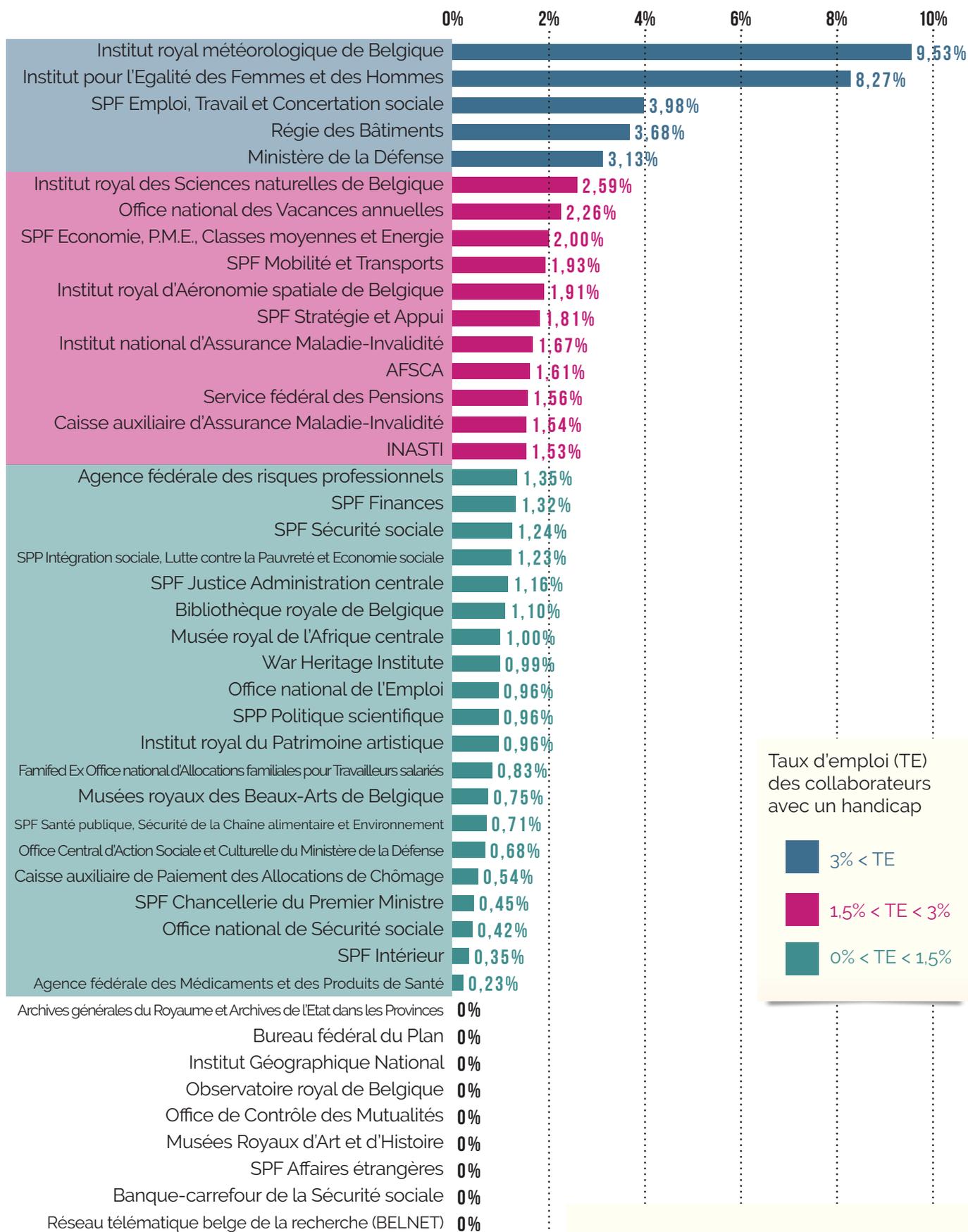
## Evolution du taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap



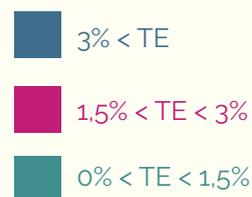
## Evolution du taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap et de la population totale de la fonction publique fédérale



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

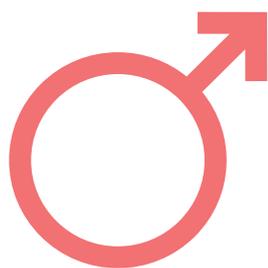


Taux d'emploi (TE)  
des collaborateurs  
avec un handicap



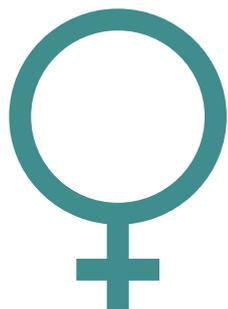
Consultez l'évolution du taux  
d'emploi par organisation dans le  
tableau de synthèse sur [Fedweb](#).

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



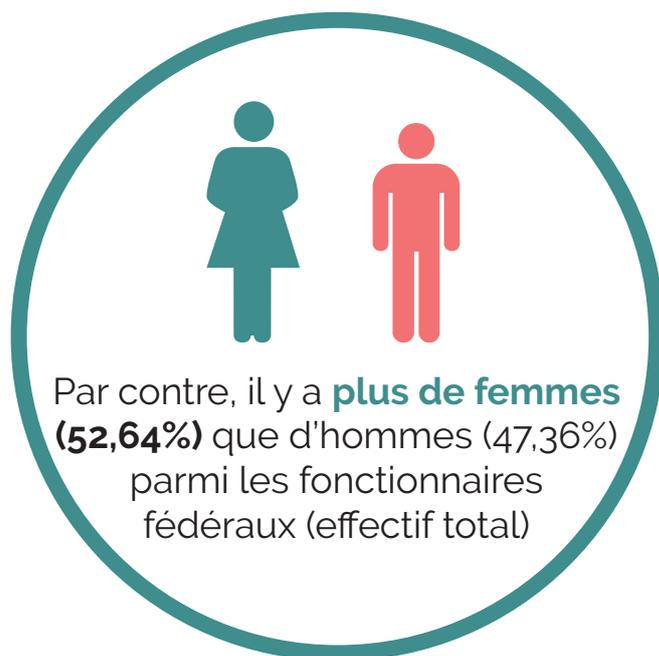
**56,40%**

d'hommes avec un handicap

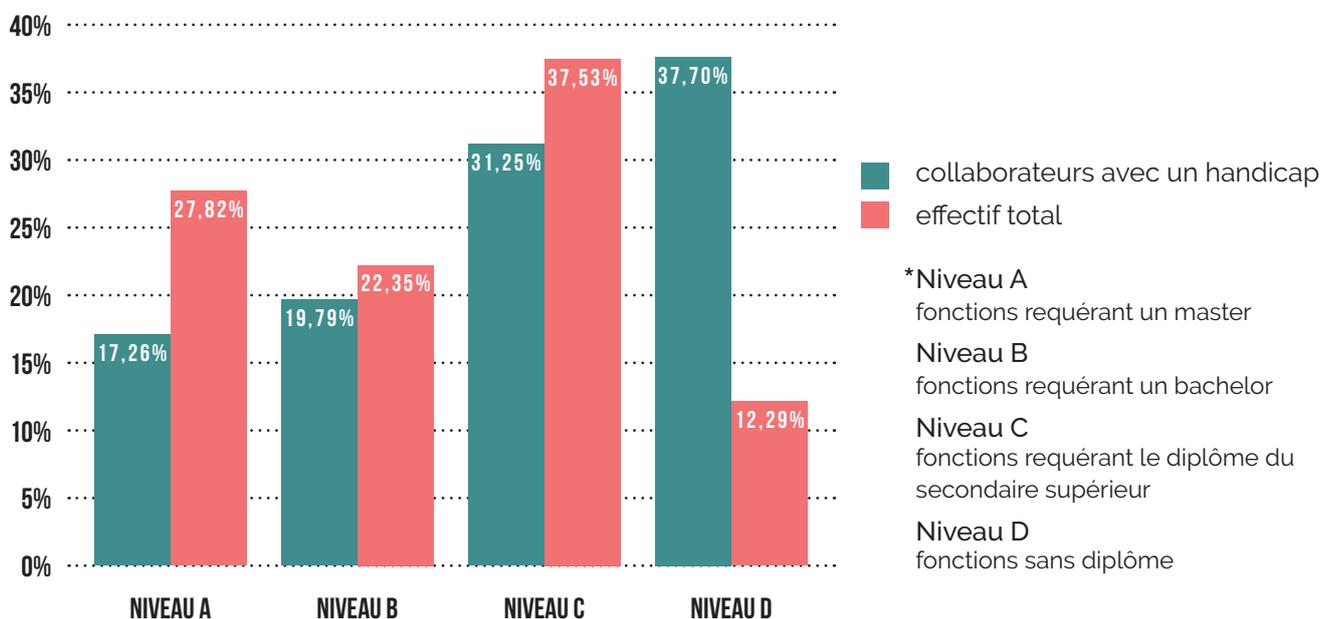


**43,60%**

de femmes avec un handicap

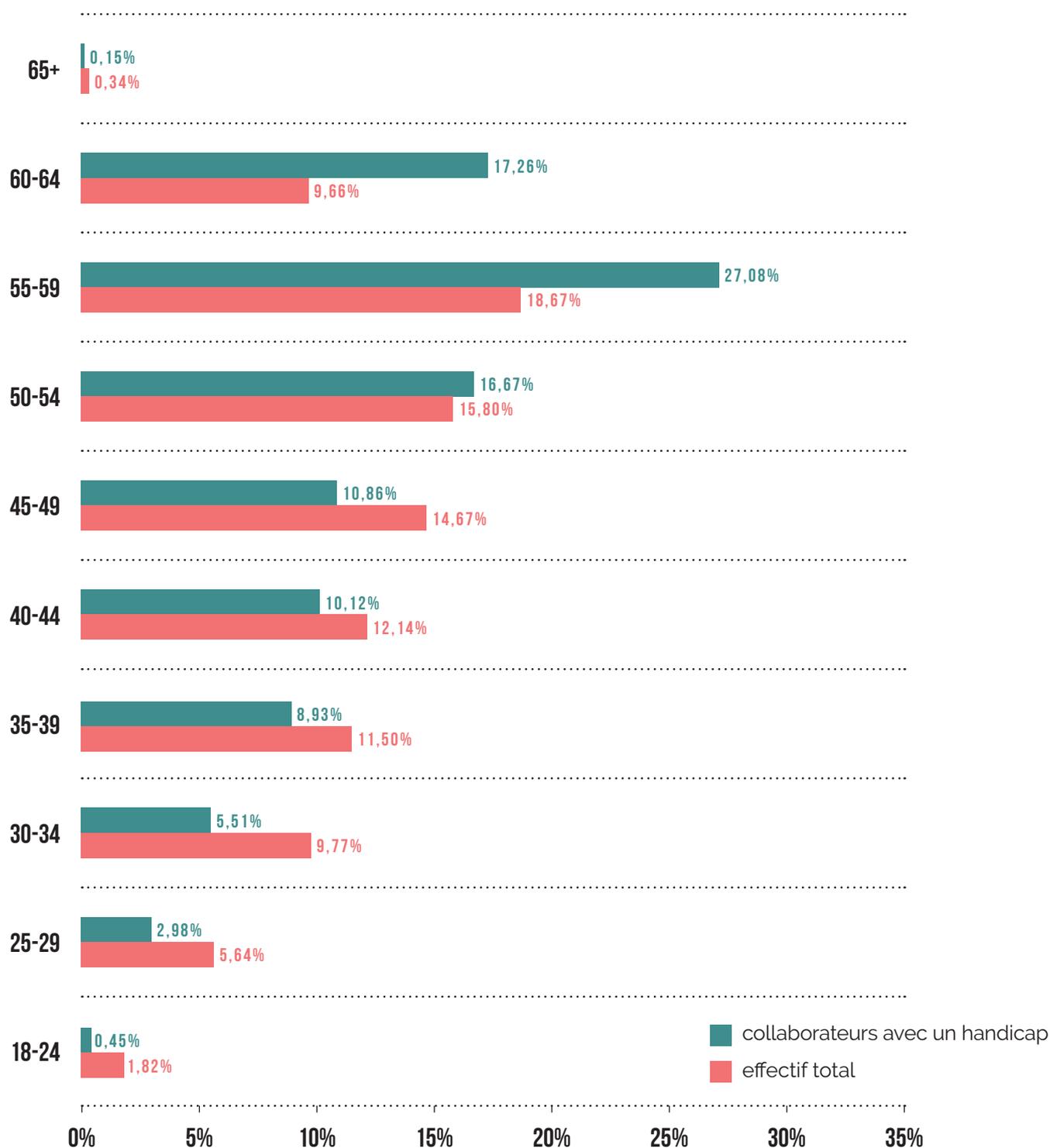


## Collaborateurs avec un handicap et effectif total répartition par niveau\*



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

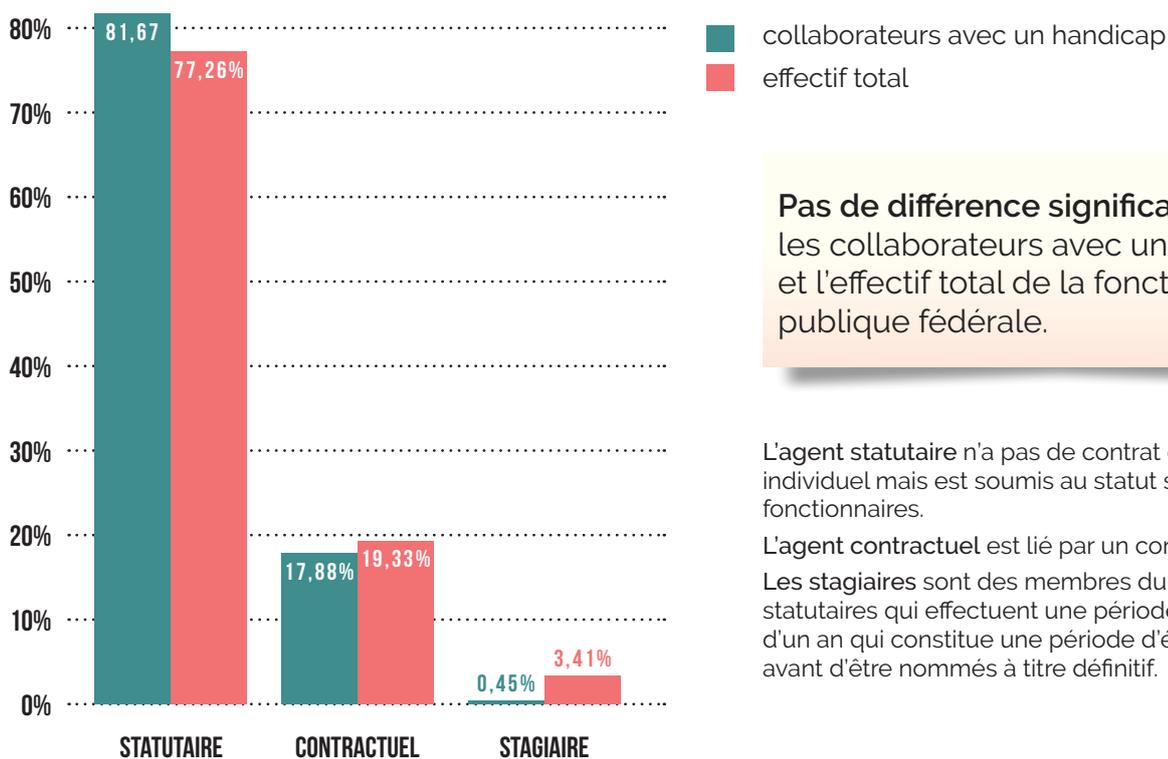
## Collaborateurs avec un handicap et effectif total répartition par catégorie d'âge



**44,49%**

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

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



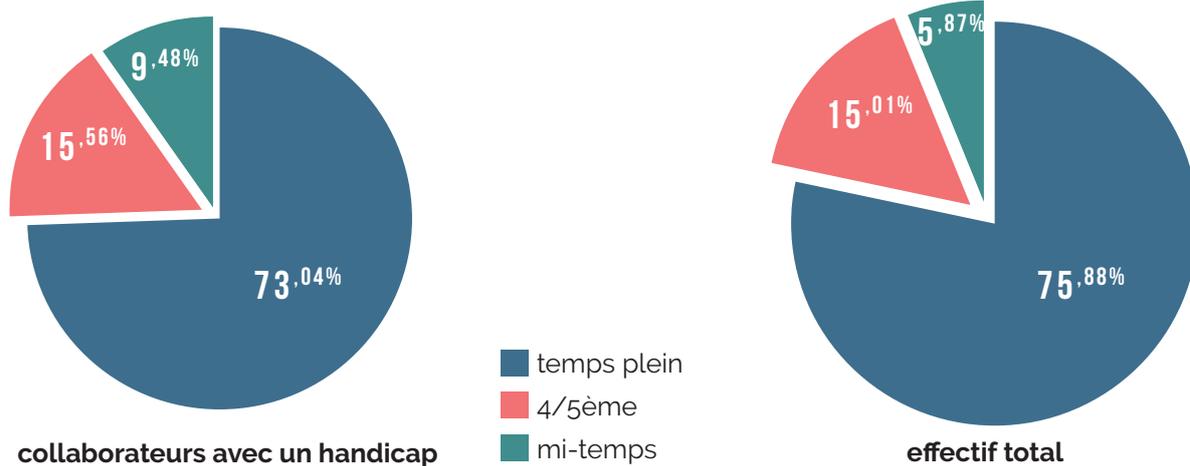
**Pas de différence significative** entre les collaborateurs avec un handicap et l'effectif total de la fonction publique fédérale.

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 nommés 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

## Marijke Vermeulen, attachée communication au SPF Mobilité.

### 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.

### 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.

### 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.

### 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.

### 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.

### 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).

### Lars Vandekerckhove, supérieur hiérarchique de Marijke.

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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  
[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.

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.

1

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 :

- **la modification des procédures** de recrutement actuelles :
  - mettre en place un système alternatif de validation des compétences
  - assouplir les conditions de participation aux procédures de sélection
  - créer des possibilités de stages rémunérés
- **la mise en place de modes de financement spécifiques** afin de soutenir le recrutement des personnes en situation de handicap :
  - créer un fonds pour financer la mise en place d'actions positives et des aménagements raisonnables
- **l'application de sanctions** en cas de non-respect de l'obligation d'emploi :
  - 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)
  - 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.

# Les recommandations

- 2** **Poursuivre l'optimisation des canaux de recrutement**, via notamment l'organisation de sessions d'information à destination des candidats potentiels.
- 3** 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** 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** **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** **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](#).  
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, ...
- 7** **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.

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

# 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.

## SENSIBILISATION



### « L'INCLUSION DU HANDICAP AU TRAVAIL : QU'EN DITES-VOUS ? » Office National de l'Emploi (ONEM)



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](mailto:waw@rvaonem.fgov.be).

## AMÉNAGEMENT RAISONNABLE POUR PERSONNES SOURDES ET MALENTENDANTES



### SIGNAUX LUMINEUX POUR PERSONNES SOURDES ET MALENTENDANTES EN CAS D'ALARME INCENDIE Office national des vacances annuelles (ONVA)



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% par le SPF Stratégie et Appui.

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

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

# Pour aller plus loin

---



Formation eDIV (Unia)

**LE HANDICAP ? PENSEZ-Y !**

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

**BO**  
**sa**  
Federale overheidsdienst  
Beleid en Ondersteuning  
Service public fédéral  
Stratégie et Appui

.be



Editeur responsable Emilie Desmet  
Dépôt légal D/2019/7737/3 - octobre 2019  
Contact CARPH [carph.bcaph@bosa.fgov.be](mailto:carph.bcaph@bosa.fgov.be)