



CARPH

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

RAPPORT D'ÉVALUATION 2019

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 des personnes en situation de handicap.

Au sein de la fonction publique fédérale, le taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap est de 1,22%. Il s'agit d'une diminution par rapport à 2018 et du taux le plus bas depuis 2010. Malgré différents dispositifs pour encourager l'engagement des personnes avec un handicap dans la fonction publique, le taux d'emploi régresse et sa moyenne se maintient structurellement en dessous du quota de 3%.

Pour rappel, ce taux est calculé sur base de la réglementation décrite dans [l'arrêté royal du 6 octobre 2005](#) portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, sur base des déclarations volontaires des membres du personnel de l'administration fédérale qui doivent faire la démarche de se déclarer pour pouvoir être pris en compte dans ce taux.

Vous découvrirez dans ce rapport annuel différentes données quantitatives concernant 2019. Ainsi, par exemple :

- Seules 3 organisations ont un taux d'emploi de personnes avec un handicap égal ou supérieur à 3%. Il s'agit d'une diminution par rapport à 2018 puisqu'il y en avait alors encore 5.
- 44,27% des collaborateurs avec un handicap ont plus de 55 ans contre 29,04% de l'effectif total.

Parmi les actions menées en 2020, la CARPH a

- échangé avec une représentante du SPF Stratégie et Appui sur le fonctionnement du système des aménagements raisonnables des tests mis en place au sein de ce SPF.
- échangé avec un représentant de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale afin d'étudier la possibilité de mise en place d'un recensement automatique et anonyme, via les données de cette organisation, des travailleurs en situation de handicap employés par l'administration fédérale.
- s'est inspirée d'une recommandation de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes afin de développer l'analyse genrée de certaines données récoltées par la Commission.
- a publié une version du rapport annuel 2018 accessible aux personnes aveugles et malvoyantes.

Cette année, la CARPH a innové et a produit de nouvelles données permettant d'analyser la répartition des membres du personnel au niveau de leur statut, de leur niveau de fonction, ainsi que de leur genre.

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 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 9 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. Au regard de cette forte proportion de collaborateurs en situation de handicap âgés 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.

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. Je remercie enfin Emilie De Smet pour ses années de présidence, la qualité de notre collaboration et son investissement.

Michel MAGIS
Vice-président de la Commission

Les chiffres clés en 2019

1,22%

LE TAUX D'EMPLOI¹

des collaborateurs avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale en 2019.

924

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

pour atteindre **le quota de 3%** prévu dans la législation. Ce nombre est en constante augmentation. Il était encore de 882 l'année passée.

3

LE NOMBRE D'ORGANISATIONS

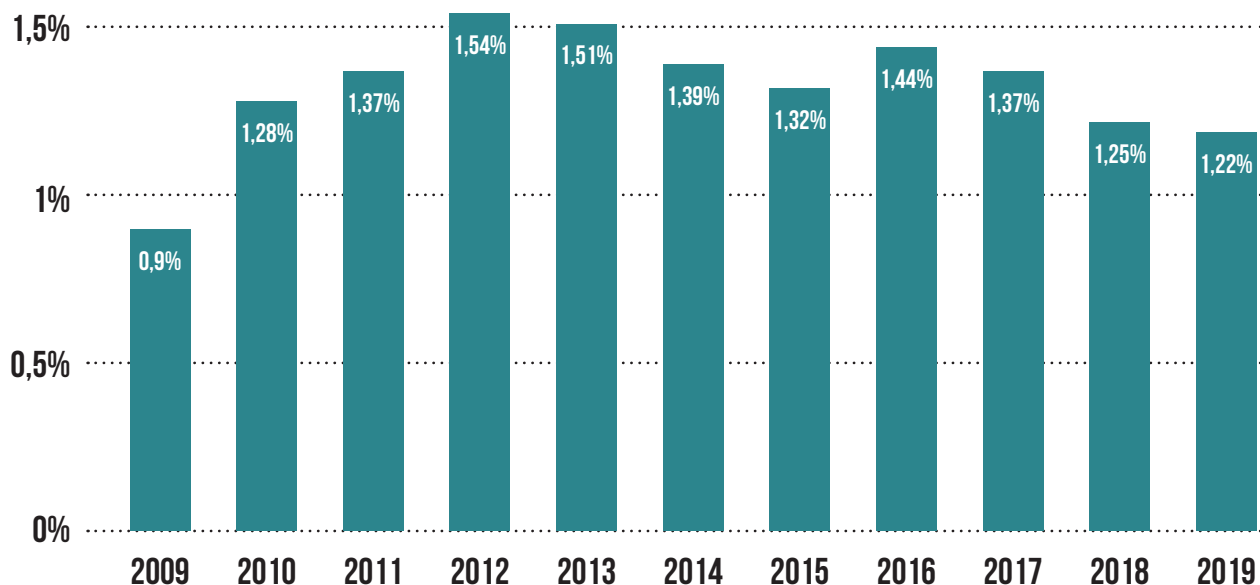
qui atteignent ou dépassent **le quota de 3% de mise à l'emploi** de personnes avec un handicap :

- l'Institut Royal Météorologique
- le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale
- la Régie des Bâtiments

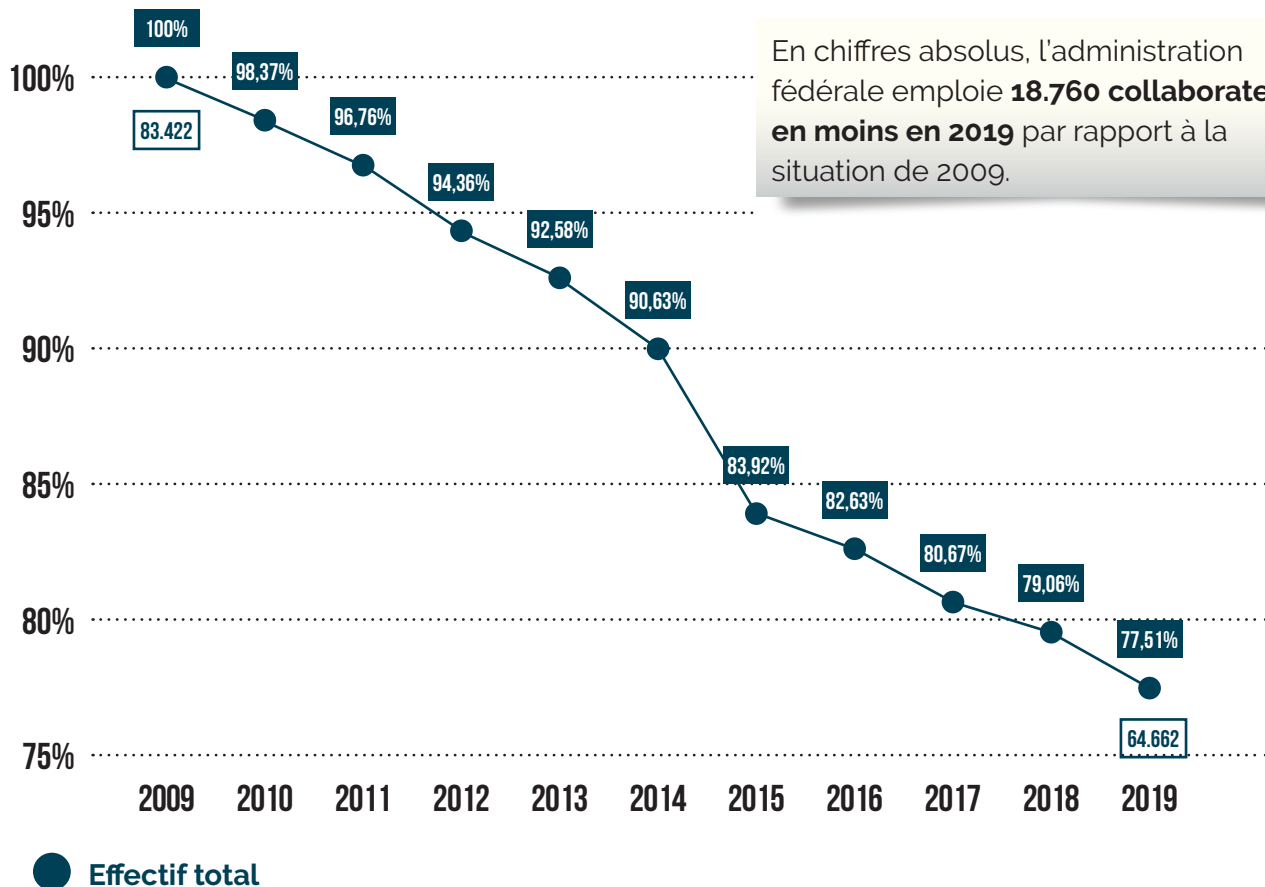


¹ Les données proviennent de la cellule Infocentre - SPF BOSA au 31/12/2019. Le taux d'emploi global correspond au ratio entre le nombre de collaborateurs avec un handicap et le nombre total de collaborateurs en équivalents temps plein (ETP). Ces données ne prennent pas en compte la Police Fédérale pour laquelle il n'est pas possible d'obtenir des données en termes d'équivalents temps pleins.

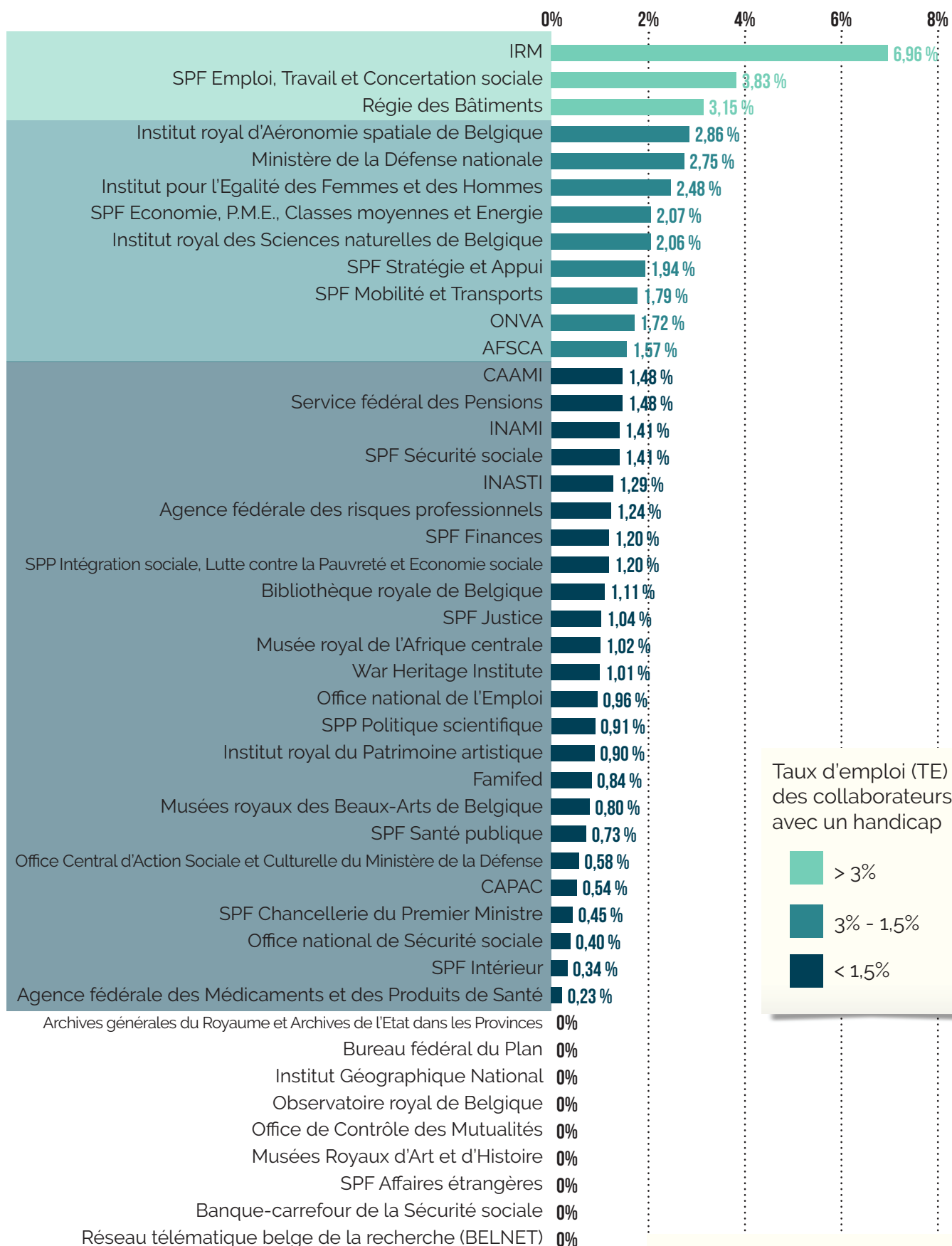
Evolution du taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap



Evolution de l'effectif total des membres du personnel de l'administration



Taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap par organisation

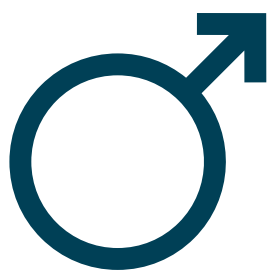


Taux d'emploi (TE) des collaborateurs avec un handicap

- > 3%
- 3% - 1,5%
- < 1,5%

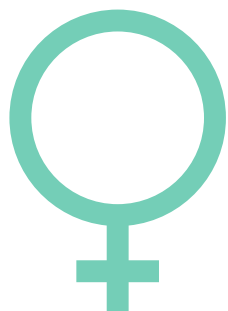
Consultez l'évolution du taux d'emploi par organisation dans le tableau de synthèse sur [Fedweb](#).

Collaborateurs avec un handicap et effectif total répartition par sexe



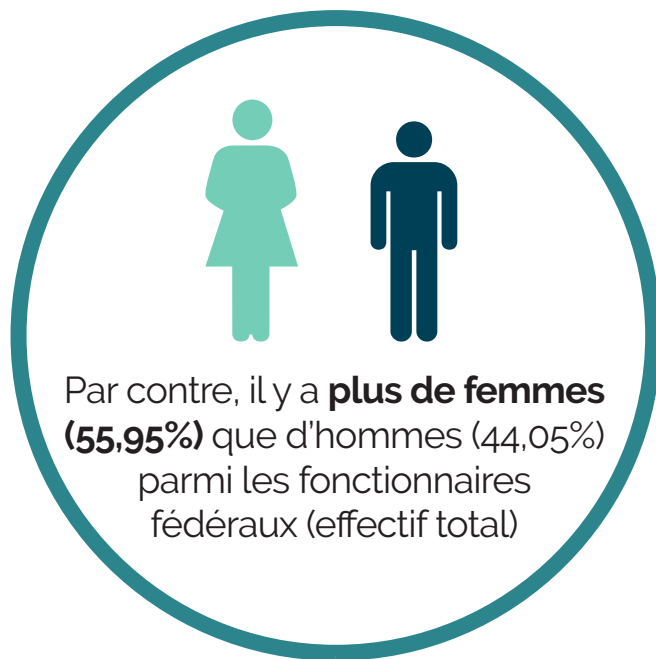
56,67%

d'hommes avec un handicap

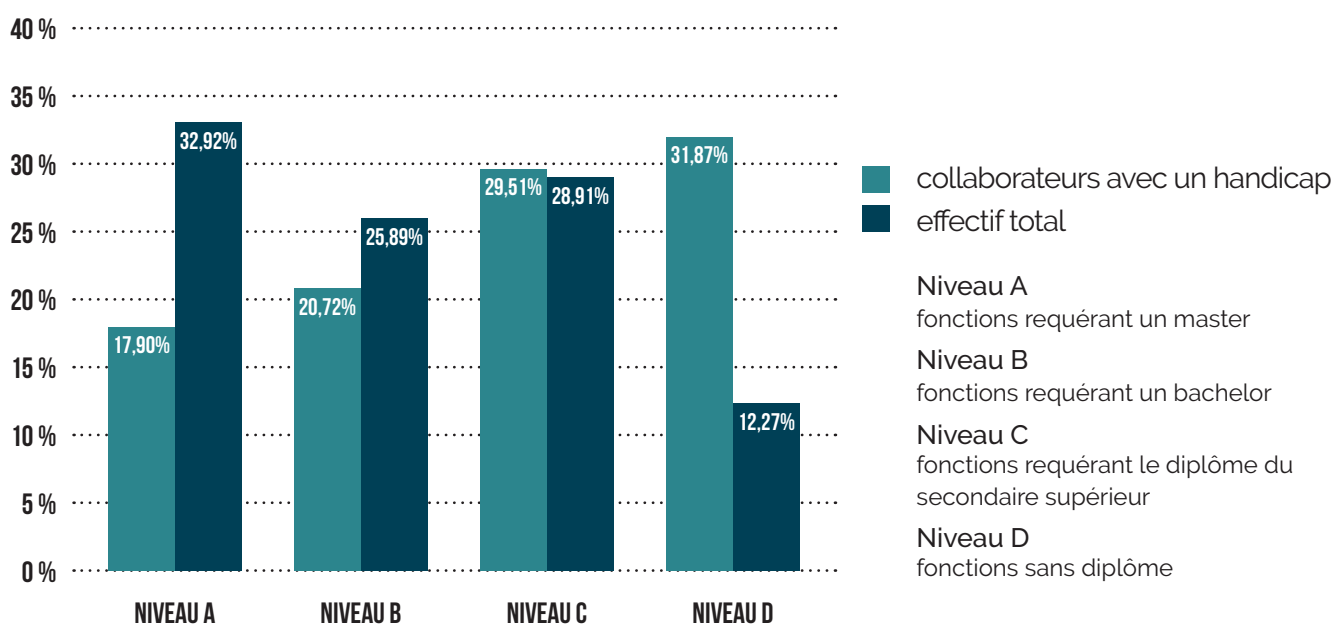


43,33%

de femmes avec un handicap



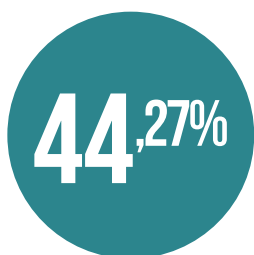
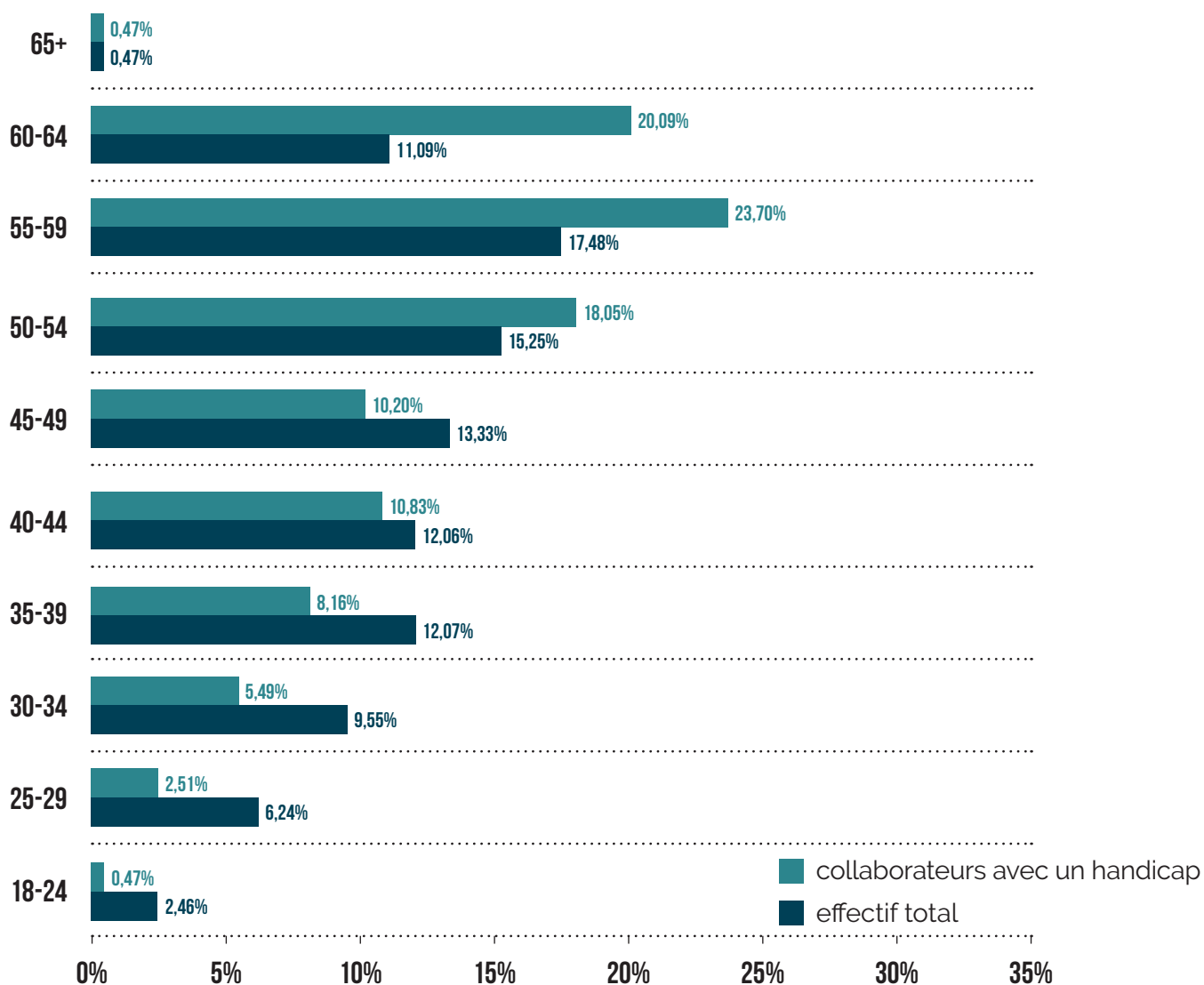
Collaborateurs avec un handicap et effectif total répartition par niveau*



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

* Les données de personnel prises en compte dans cette page sont les unités physiques et non les équivalents temps plein.

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



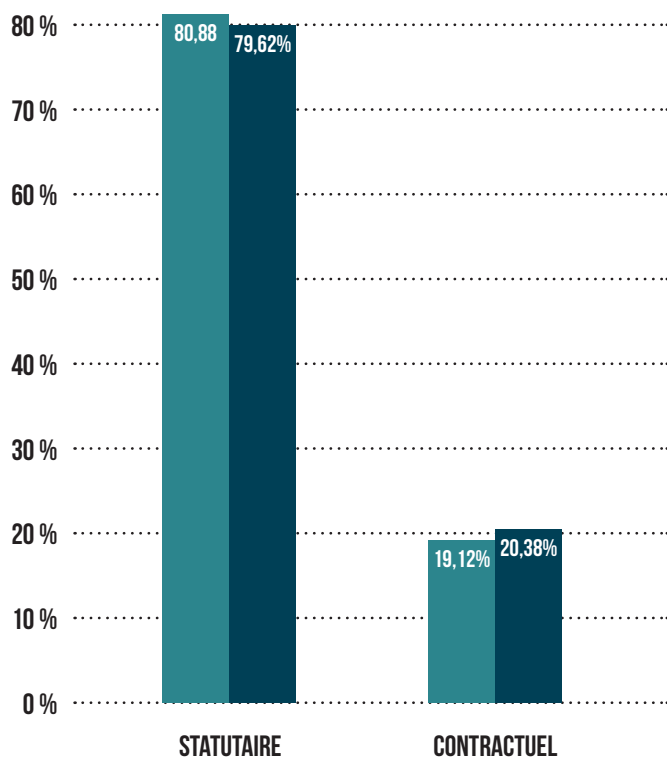
des collaborateurs avec un handicap sont âgés de **55 ans ou plus.**

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 près de 25% sur une période de 10 ans du nombre total de fonctionnaires fédéraux.

* Les données de personnel prises en compte ici sont les unités physiques et non les équivalents temps plein.

Collaborateurs avec un handicap et effectif total répartition selon le statut



■ collaborateurs avec un handicap
■ effectif total

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.

Il n'existe **pas de différence significative** entre les collaborateurs avec un handicap et l'effectif total de la fonction publique fédérale en ce qui concerne leur statut.

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 :

- 1/ 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
 - mettre en place de modes de financement spécifiques afin de soutenir le recrutement des personnes en situation de handicap

- 2/ l'application de sanctions en cas de non-respect de l'obligation d'emploi :**

La CARPH souhaite initier une réflexion sur l'amélioration du dispositif de sanctions pouvant être mises en œuvre en cas de non-respect de l'obligation d'emploi. La CARPH est demandeuse d'améliorer encore son monitoring grâce à une évolution de l'Arrêté royal. Ce changement constituerait un préalable à la mise en œuvre d'un dispositif de sanctions clarifié qui tiendrait idéalement compte de la tendance pluriannuelle observée dans chaque organisation

Les recommandations



2 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 qu'organismes régionaux). L'accessibilité des canaux et des épreuves de sélection organisées par Selor devrait également pouvoir être améliorée.

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 et promotion, 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 Diversité Fédérale 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 (télé-)travail**, les besoins spécifiques liés à la fonction (ex. interprétation en langues de signes, transcription braille, FALC1), 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 des aménagements raisonnables.

Les recommandations

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 de 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

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.

8

Moyennant une évaluation positive de celles-ci, la CARPH propose de **pérenniser les mesures prises par la Ministre de la fonction publique afin de permettre l'organisation de tests en ligne** au-delà de l'année initialement prévue au profit, entre autres, des personnes avec un handicap (voir [Le Règlement d'ordre intérieur du Directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui relatif aux sélections et aux examens linguistiques du 4 août 2020](#) afin de permettre la poursuite des activités de recrutement cette année). Ces mesures permettent la mise en œuvre de pratiques de recrutement en ligne pour une période de 12 mois en raison de la pandémie de coronavirus.

9

La CARPH recommande une simplification de 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.

Consultez le [cadre législatif](#) relatif à l'emploi des personnes avec un handicap.

Conclusion

En conclusion de ce rapport nous ne pouvons que constater que le système actuel ne permet pas d'atteindre les objectifs que s'est pourtant fixé le gouvernement fédéral.

Des adaptations de ce système seront nécessaires afin de permettre à toutes les organisations fédérales d'atteindre leurs objectifs. De plus, des moyens financiers complémentaires devraient être dégagés afin de soutenir la politique désirée.

Statistiques complémentaires

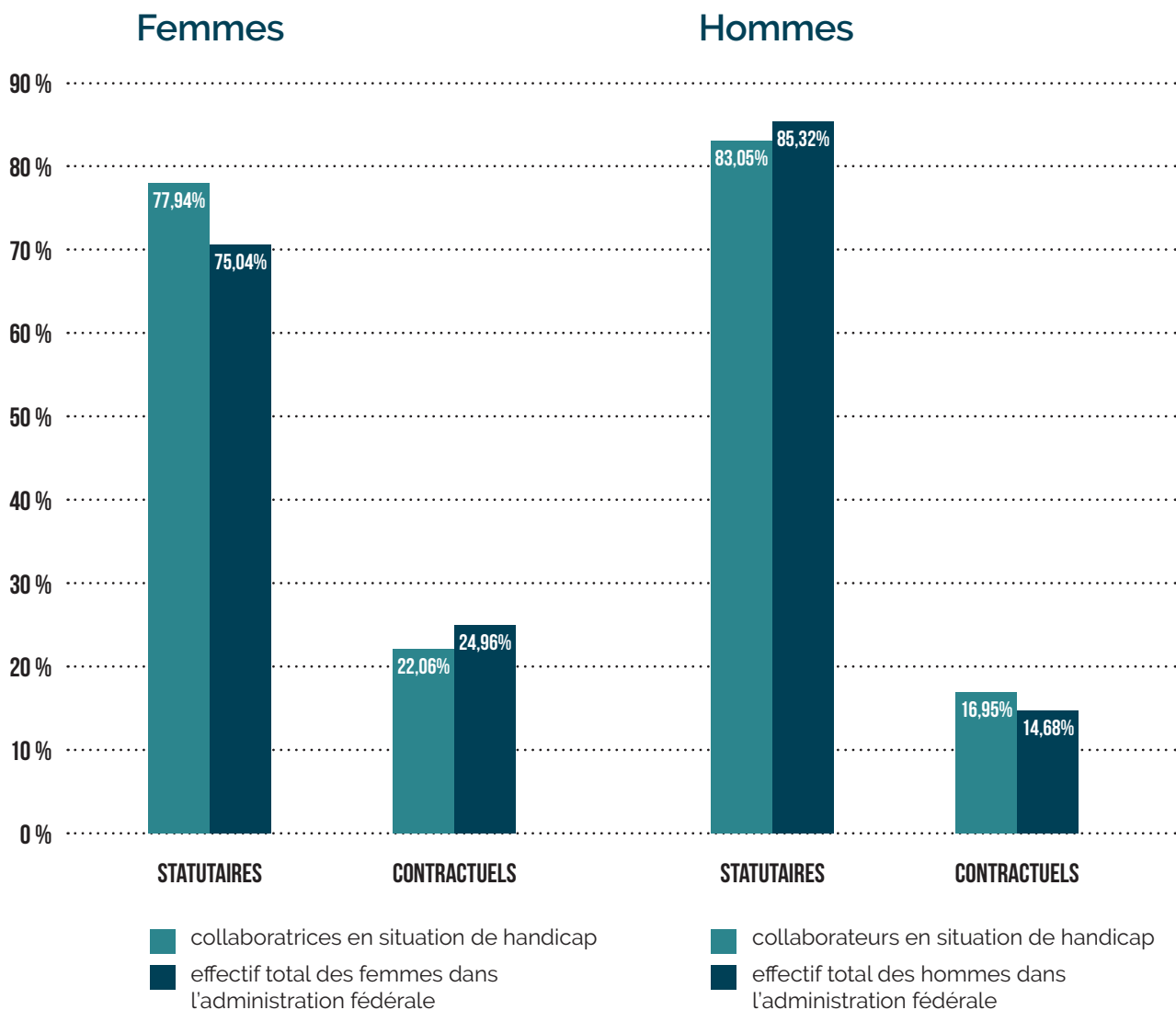
En application de la loi « Gender mainstreaming » du 12 janvier 2007, la CARPH développe la prise en compte du genre dans les statistiques qu'elle publie. L'objectif est à terme de pouvoir offrir un plus grand nombre de statistiques dans laquelle la dimension de genre serait prise en compte.

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 lorsque celui-ci est considéré sans prendre en compte les fonctions opérationnelles (généralement occupées majoritairement par des hommes). En effet, les fonctions opérationnelles ne sont pas prises en compte dans le cadre de la CARPH comme prévu par l'Arrêté royal.

Statut* des collaborateurs

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 (83,05%) que chez les femmes (77,94%)



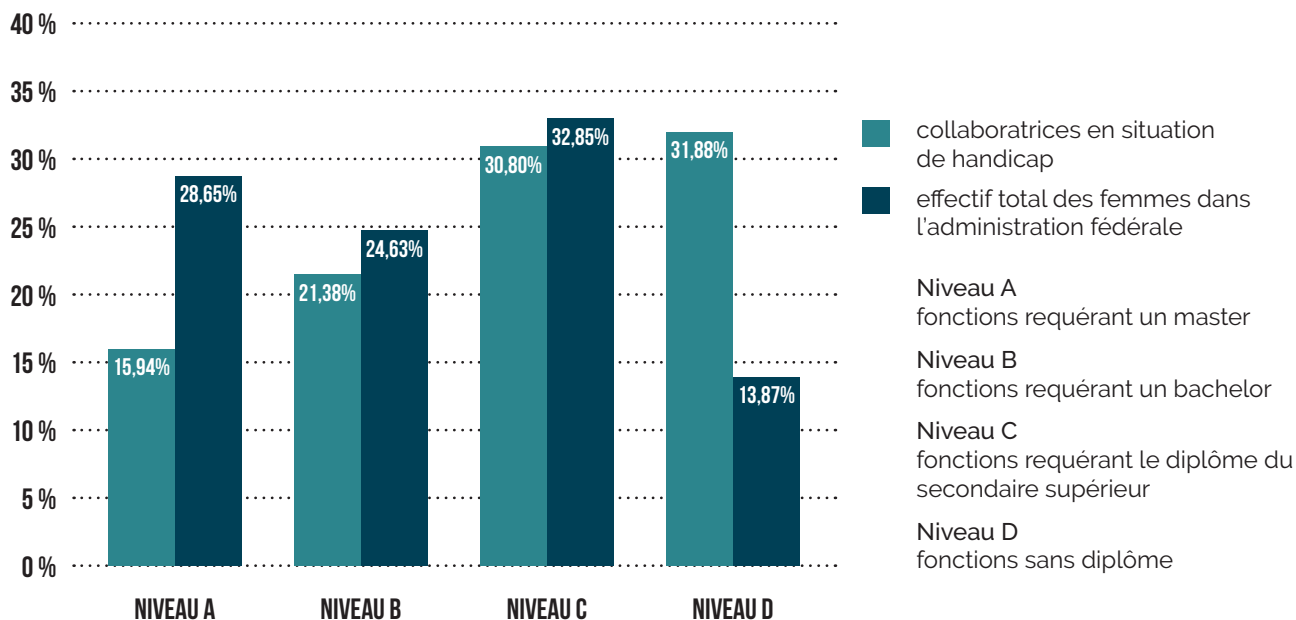
* Suite à l'indisponibilité des données de la Police Fédérale concernant le statut de ses agents, nous n'avons pas pris cette organisation en compte dans ces statistiques.

Niveau de collaborateurs

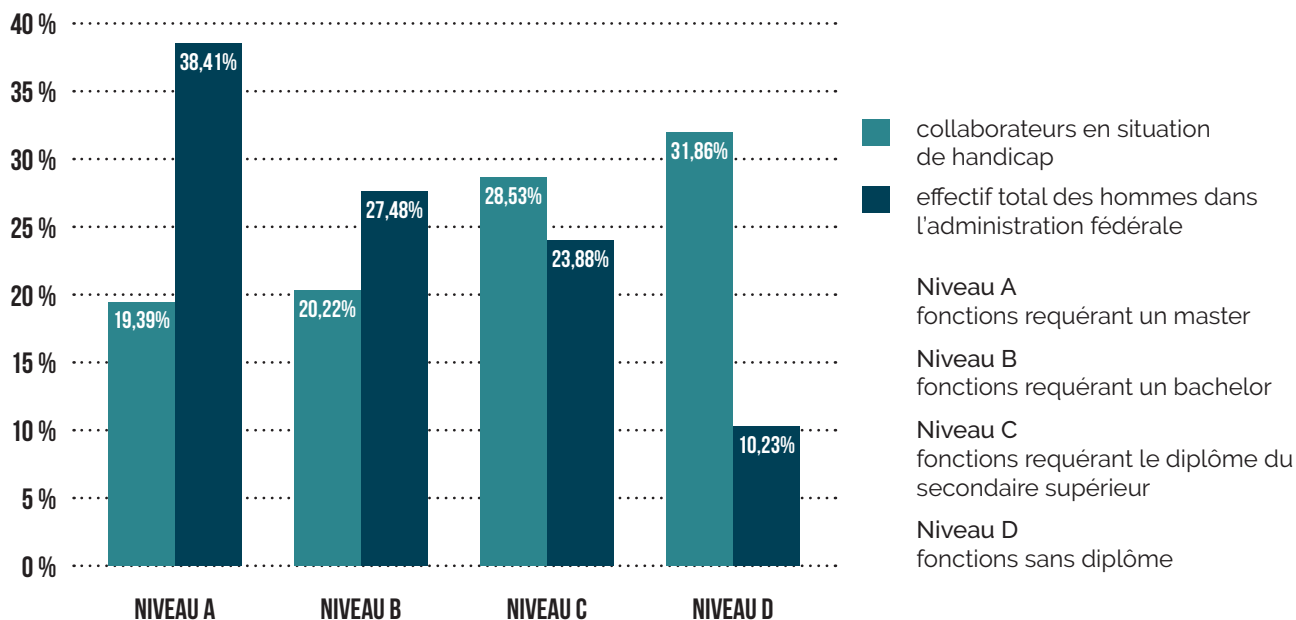
En ce qui concerne le niveau des collaborateurs en situation de handicap, la CARPH constate qu'il existe des différences entre les femmes et les hommes.

Une plus grande proportion de ces derniers occupent des postes de niveau A (H* : 19,39% ; F : 15,94%) tandis qu'une plus grande proportion de femmes occupent des postes de niveau B (F : 21,38% ; H : 20,22%), C (F : 30,8% ; H : 28,53%) et D (F : 31,88% ; H : 31,86%).

Femmes



Hommes



* Légende: 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 ».

Pour aller plus loin



Formation eDIV (Unia)

LE HANDICAP ? PENSEZ-Y !

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



Federale overheidssdienst
Beleid en Ondersteuning

Service public fédéral
Stratégie et Appui

.be



Editeur responsable Michel Magis
Dépôt légal D/2020/7737/9 - décembre 2020
Contact CARPH carph.bcaph@bosa.fgov.be