



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

Rapport d'évaluation 2020

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 1,22%. Le taux est donc stable par rapport à l'année passée. Malgré différents dispositifs pour encourager l'engagement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, le taux d'emploi est stable et sa moyenne se maintient structurellement en dessous du quota de 3%.

Afin d'améliorer encore son monitoring, il est à noter que la CARPH a modifié cette année la manière dont elle tient compte des collaborateurs en situation de handicap. Par le passé, il n'était en effet tenu compte que des collaborateurs s'étant déclarés au cours de l'année précédente. Ces démarches devaient donc être reproduites chaque année par les collaborateurs de manière à pouvoir être pris en compte dans le calcul du taux. Nous tenons désormais compte des déclarations faites antérieurement. Nous estimons que cette manière de procéder nous rapproche d'un monitoring adapté des collaborateurs en situation de handicap au sein de l'administration fédérale.

Vous découvrirez dans ce rapport annuel différentes données quantitatives concernant 2020. Ainsi, par exemple :

- Seules 2 organisations ont un taux d'emploi de personnes en situation de handicap égal ou supérieur à 3%. Il s'agit d'une diminution par rapport à 2019 puisqu'il y en avait alors encore 3.
- 44,57% des collaborateurs en situation de handicap ont plus de 55 ans contre 28,39% 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 12 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 constitués 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.

La Commission souhaite également souligner le contexte particulier dans lequel s'est déroulé l'année écoulée, marquée par la propagation de la Covid 19 à travers le monde. Cette pandémie aura engendré de nombreux défis, mais également un certain nombre d'opportunités. Au cours de cette année, l'administration fédérale aura en effet eu l'opportunité de mettre sur pied de nouvelles méthodes de sélection (notamment des entretiens en ligne). La Commission estime que ces mesures pourraient à l'avenir être proposées aux personnes en situation de handicap en tant qu'aménagements raisonnables des tests.

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
Vice-président de la Commission

Les chiffres clés en 2020



1,22%

LE TAUX D'EMPLOI¹

des collaborateurs en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale en 2020.

Quelques hypothèses liées à la stabilisation 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.



966

LE NOMBRE SUPPLÉMENTAIRE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (ETP) À ENGAGER

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



2

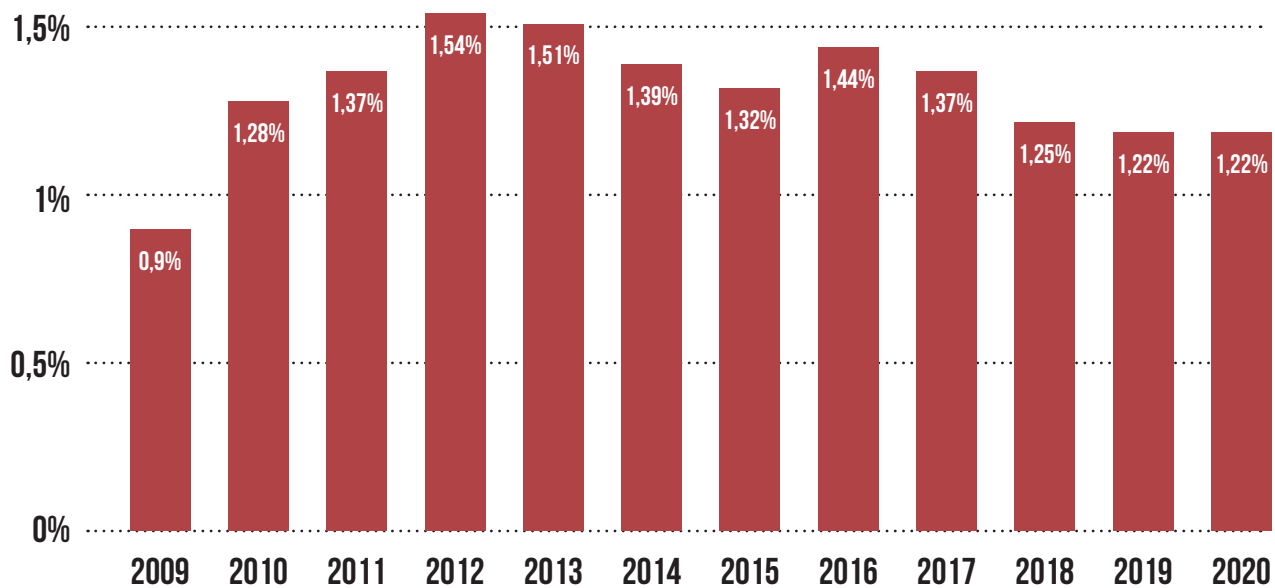
LE NOMBRE D'ORGANISATIONS

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

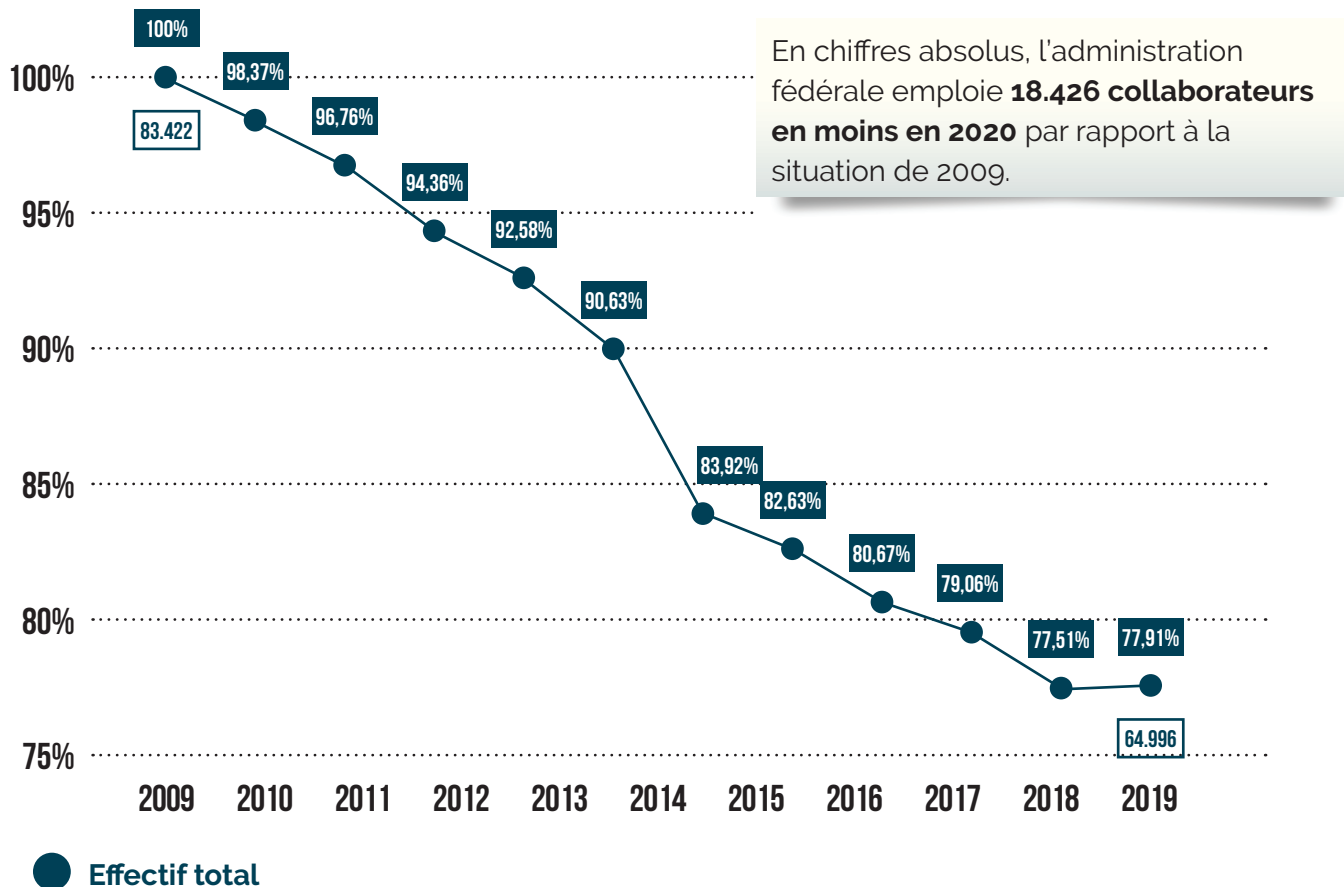
- Banque-carrefour de la Sécurité sociale
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

¹ Les données proviennent de la cellule Infocentre - SPF BOSA au 31/12/2020. 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 (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.

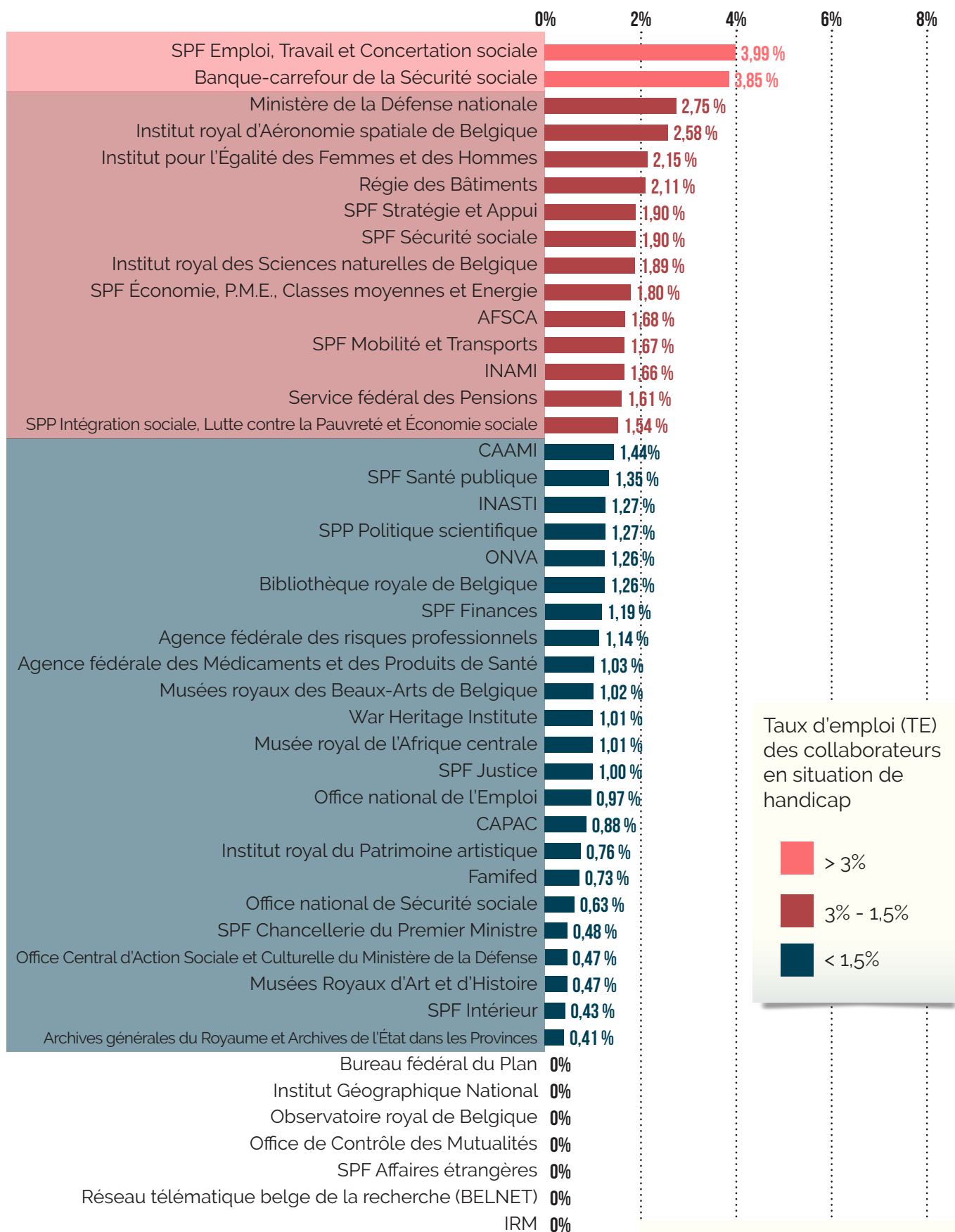
Évolution du taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap



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



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

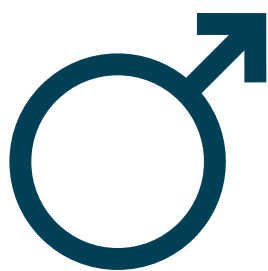


Taux d'emploi (TE) des collaborateurs en situation de handicap

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

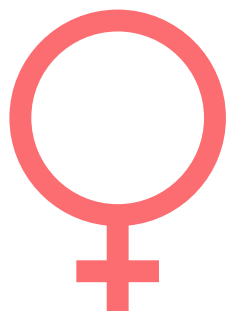
Consultez l'évolution du taux d'emploi par organisation dans le tableau de synthèse sur [Fedweb](#).

Collaborateurs en situation de handicap et effectif total répartition par sexe



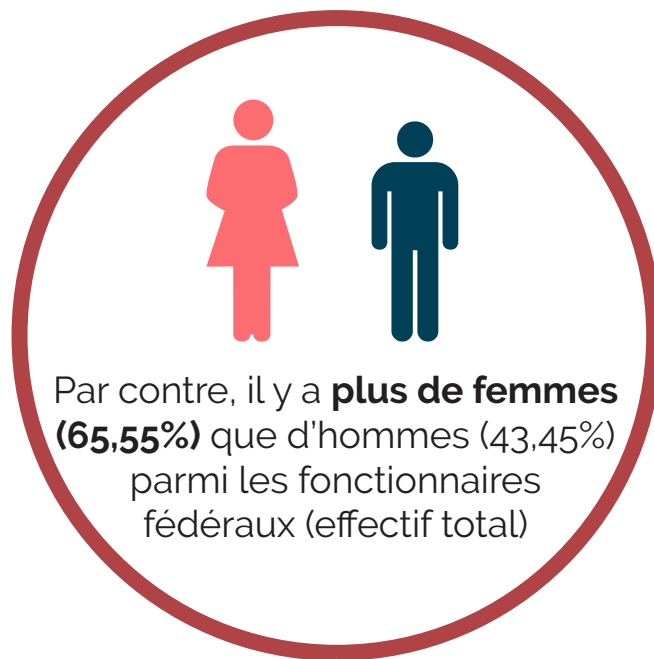
54,57%

d'hommes en situation de handicap

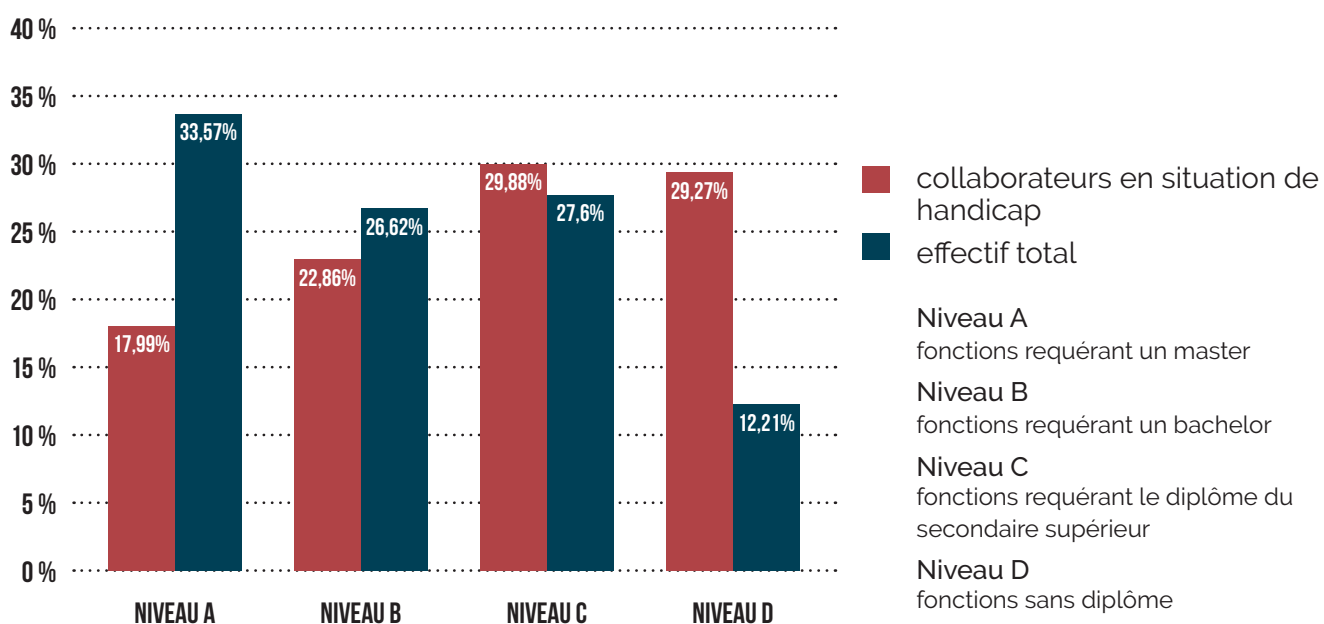


45,43%

de femmes en situation de handicap



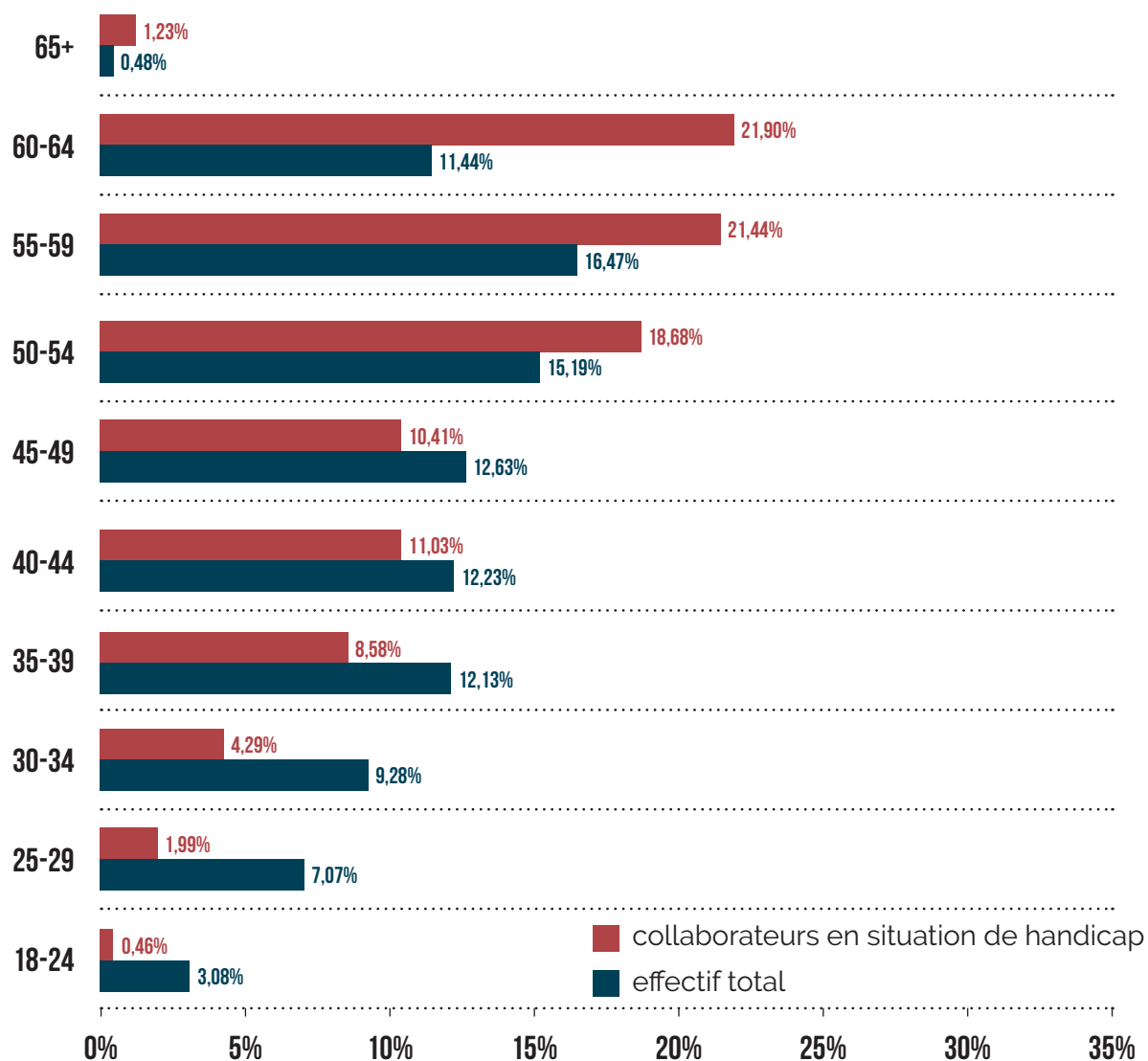
Collaborateurs en situation de handicap et effectif total répartition par niveau*



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

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

Collaborateurs en situation de handicap et effectif total répartition par catégorie d'âge*

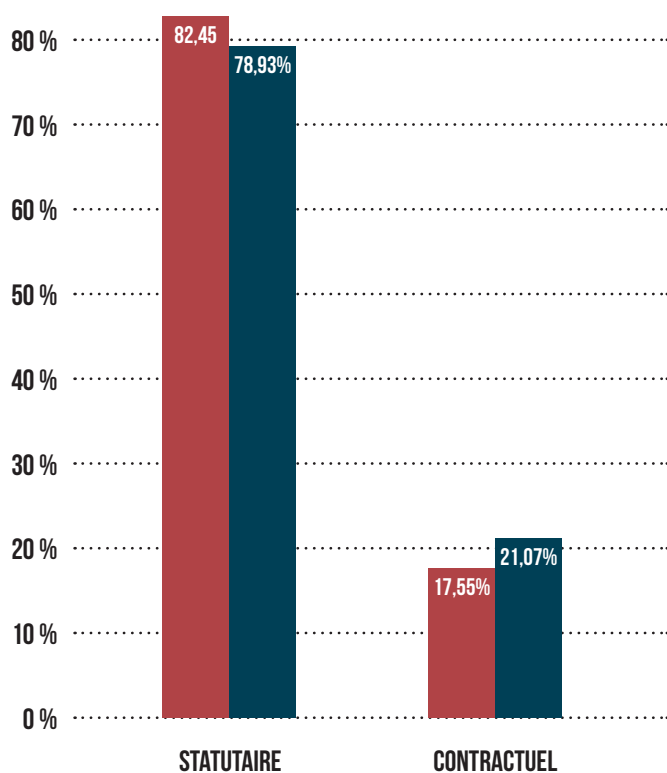


44,57%

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

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

Collaborateurs en situation de handicap et effectif total répartition selon le statut*



■ collaborateurs en situation de 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.

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

* Les données concernant le statut des travailleurs ne tiennent pas compte de la police fédérale, pour laquelle nous ne disposons pas de données.

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 pourcents. 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 pourcents.

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



1

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 actions devraient être présentées à la CARPH pour avis.

2

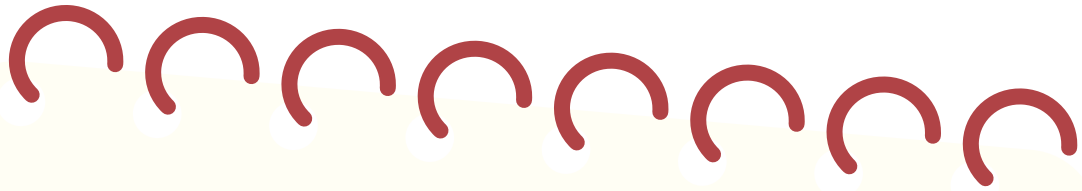
Mettre en place rapidement différentes actions permettant d'améliorer l'efficacité du système actuel d'obligation d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

La Commission propose d'explorer des mesures alternatives, comme par exemple :

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 (statutaires, contractuels, étudiants) assimilables à des contrats de travail sur le plan de la couverture sociale (droit au chômage, pension...)
- mettre en place de modes de financement spécifiques afin de soutenir le recrutement des personnes en situation de handicap

Les recommandations



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

3/ 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**

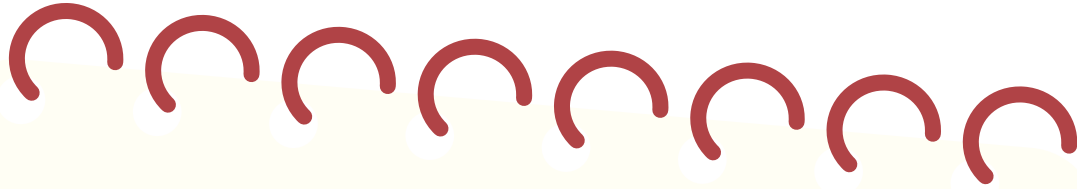
3

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 Selor doit également être améliorée.

4

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, point de contact « Handicap », mise en place d'un réseau de Disability Manager, ...). La dimension « logistique » du handicap (adaptation des bâtiments, des postes de (télé-)travail et des aménagements nécessaires en général) doit également être prise en compte.

Les recommandations



5 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 Diversité Fédérale 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.

6 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 (ex. 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.

7 Faire en sorte que **le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap** ou leur retour à l'emploi après une période prolongée d'incapacité de travail soit garanti. 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, ...

Les recommandations



- 8** **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.
- 9** 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 en situation de 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 en ligne). 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.
- 10** 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.
- 11** La CARPH recommande **d'augmenter la visibilité des personnes en situation de handicap** dans les campagnes de communication des organisations fédérales (par ex. par des appels à témoins internes).
- 12** De manière à ce que la CARPH puisse adopter un rôle plus proactif et effectif, la CARPH demande **le renforcement de son secrétariat**.

Consultez le [cadre législatif](#) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Statistiques complémentaires

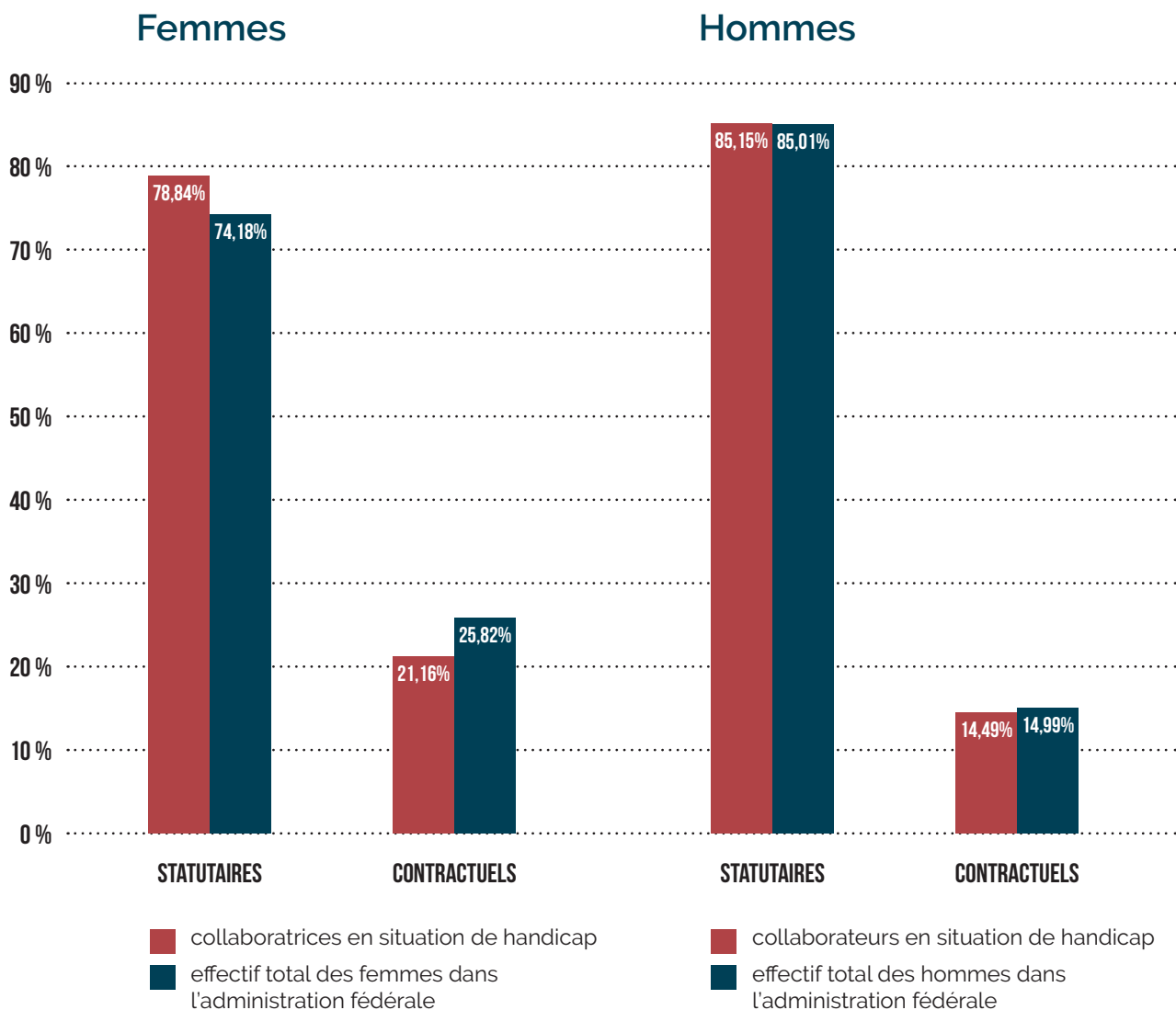
En application de la loi « Gender Mainstreaming » du 12 janvier 2007, la CARPH développe la prise en compte du genre dans les statistiques qu'elle publie.

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 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 (85,51%) que chez les femmes (78,84%)



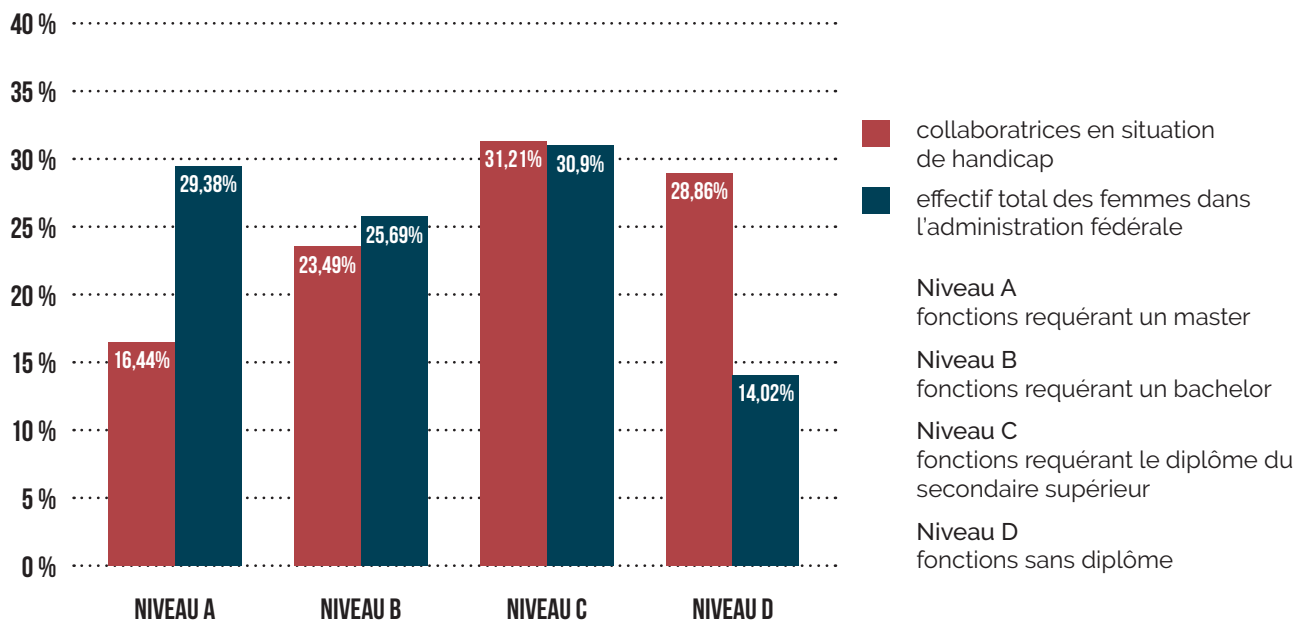
* Suite à l'indisponibilité des données de la Police Fédérale concernant le statut de ses agents, nous n'avons pas pris cette organisation en compte dans ces statistiques.

Niveau de collaborateurs

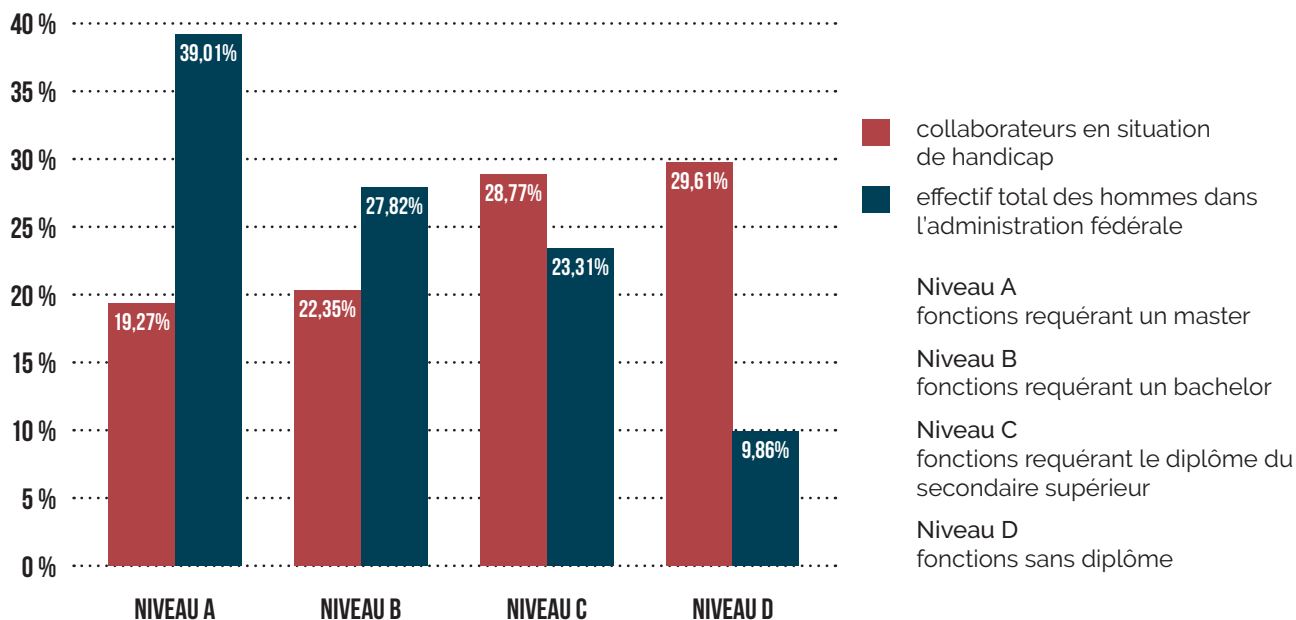
En ce qui concerne le niveau des collaborateurs en situation de handicap, la CARPH constate qu'il existe des différences entre les femmes et les hommes.

Une plus grande proportion de ces derniers occupent des postes de niveau A (H: 19,27% ; F: 16,44%) et D (H: 29,61% ; F: 28,86%) tandis qu'une plus grande proportion de femmes occupent des postes de niveau B (F: 23,49% ; H: 22,35%) et C (F: 31,21% ; H: 28,77%).*

Femmes



Hommes

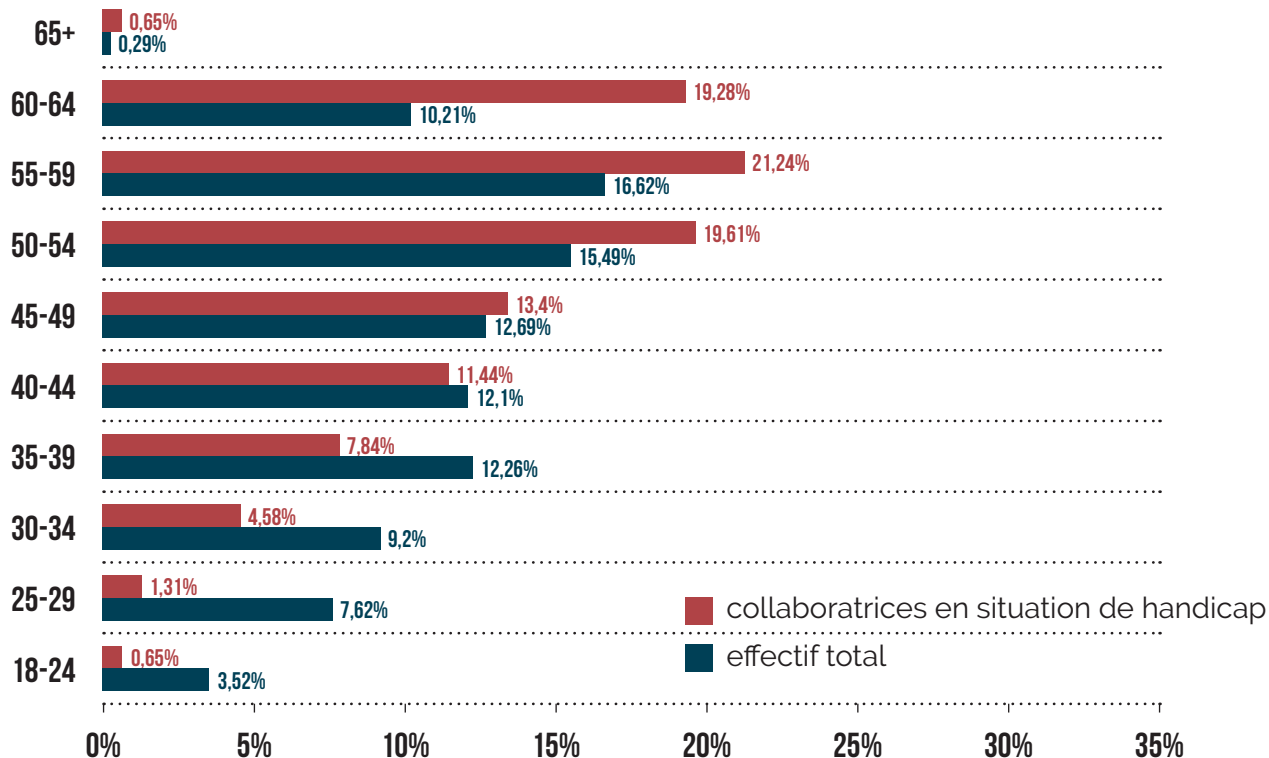


* Légende: la lettre H signifie ici « collaborateur en situation de handicap de genre masculin » tandis que la lettre F réfère dans ce contexte à « collaboratrice en situation de handicap de genre féminin ».

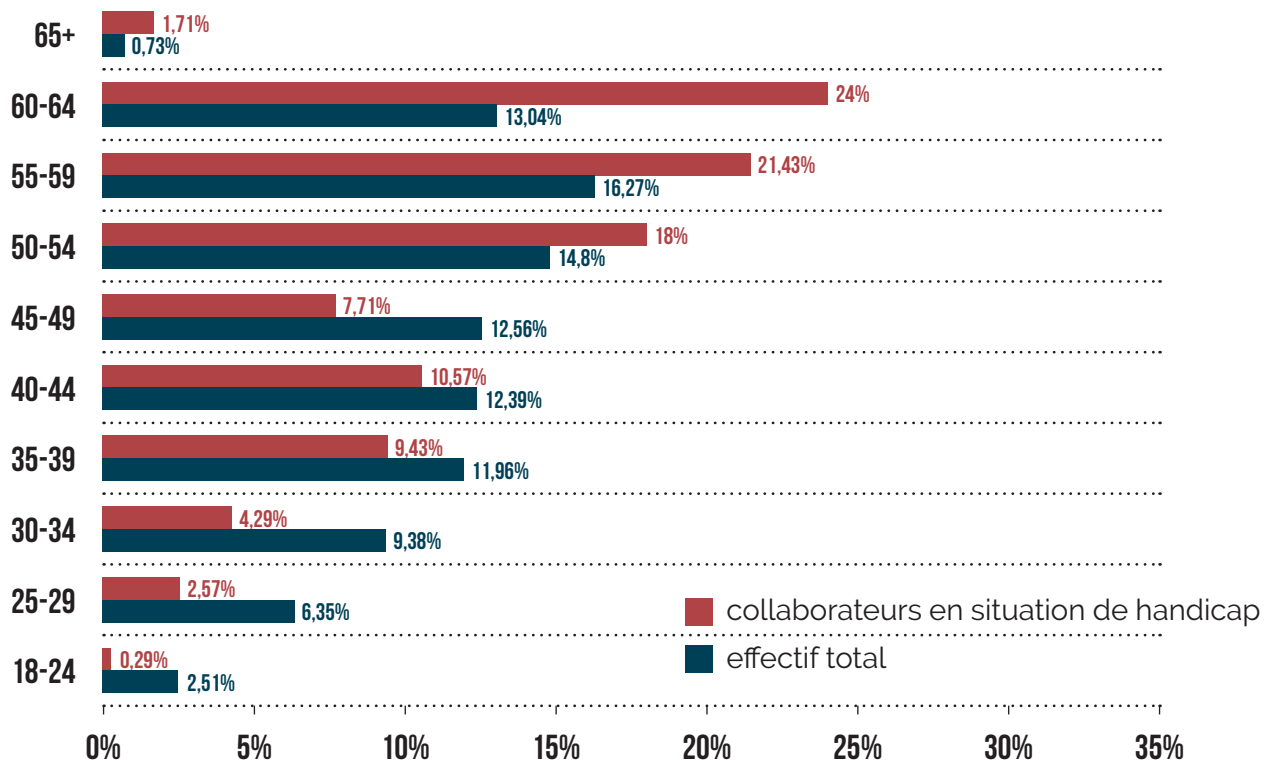
Âge de collaborateurs

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 47,14% des collaborateurs en situation de handicap ont 55 ans ou plus tandis que 41,17% des collaboratrices en situation de handicap ont 55 ans ou plus.

Femmes



Hommes



Pour aller plus loin



Formation eDIV (Unia)

LE HANDICAP ? PENSEZ-Y !

Disponible en **version accessible** sur www.ediv.be



FOD Beleid & Ondersteuning

SPF Stratégie & Appui

.be



Éditeur responsable Michel Magis
Dépôt légal D/2021/7737/9 - septembre 2021
Contact CARPH carph.bcaph@bosa.fgov.be