



CARPH

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

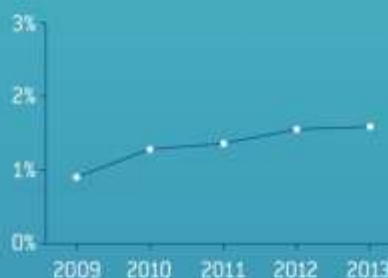
RAPPORT D'ÉVALUATION 2013

CARPH - Faits marquants en 2013

1,57 %

LE TAUX D'EMPLOI

des personnes reconnues
comme ayant un handicap
[1,51% avec la Police fédérale]



10

LE NOMBRE D'ORGANISATIONS

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



LA POSSIBILITÉ DE STAGE À TEMPS PARTIEL

pour les personnes ayant un handicap



L'INCLUSION DE L'ATTESTATION VOP

['Vlaamse ondersteuningspremie'] délivrée par le VDAB
dans les critères de reconnaissance des personnes pouvant
être prises en considération dans le taux d'emploi de
personnes handicapées

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
Partie I - ANALYSE DES DONNÉES 2013.....	5
1. ANALYSE QUANTITATIVE	6
1.1. TAUX DE RÉPONSE.....	6
1.2. TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP	6
1.3. ATTESTATIONS.....	10
1.4. NIVEAU	11
1.5. SEXE	12
1.6. CATÉGORIES D'ÂGE.....	13
1.7. FLUX ENTRANT ET SORTANT	14
2. ANALYSE QUALITATIVE	15
PARTIE II : RECOMMANDATIONS.....	18
1. SENSIBILISER ET COMMUNIQUER	19
2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE	20
3. TRAVAILLER SUR LES FREINS INTERNES	21
4. POUR LA SUITE DU TRAVAIL DE LA COMMISSION.....	22

INTRODUCTION

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a débuté ses travaux début 2009. Ce document constitue le cinquième rapport d'évaluation de la Commission et est basé sur les données récoltées en 2013.

Un des points forts de la CARPH réside dans l'investissement, le travail continu et l'apport complémentaire de chacun de ses membres en vue d'alimenter la réflexion sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Elle constitue un lieu d'échange entre représentants de l'administration, des syndicats, des associations de personnes handicapées, des cabinets ministériels,... sur les observations du terrain, les obstacles, les défis futurs et les manières d'augmenter le taux d'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale.

L'emploi des personnes avec un handicap s'inscrit dans un [contexte législatif et normatif](#) évoluant vers une reconnaissance plus grande des droits des personnes handicapées. Rappelons que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée en 2009 par la Belgique, consacre le droit des personnes handicapées au travail sur base de l'égalité de tous. En matière d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale, la CARPH constate avec satisfaction les évolutions positives de la réglementation telles que la mise en œuvre de l'arrêté royal du 6 décembre 2012, qui prévoit notamment une obligation de consulter la liste spécifique de recrutement avant tout engagement pour les organisations qui n'ont pas atteint le quota d'emploi de personnes handicapées. Ou encore, l'inclusion de la Police fédérale dans les organisations concernées par le quota d'emploi. En 2013, les projets de texte visant à permettre le stage à temps partiel pour les personnes handicapées et à inclure l'attestation VOP ("Vlaamse ondersteuningspremie") délivrée par le VDAB dans les critères de reconnaissance sont également discutés avant d'entrer en vigueur en 2014.

En 2013, le taux d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale s'élève à 1,57%, soit une évolution certes légère mais toujours positive par rapport aux années précédentes. Autre avancée significative : 10 organisations fédérales atteignent ou dépassent le quota de 3% de mise à l'emploi de personnes avec un handicap, soit une forte augmentation par rapport à 2012. La première partie de ce rapport présente une analyse détaillée des données fournies par les organisations. Avec satisfaction, la CARPH constate qu'un certain nombre de ses recommandations ont été rencontrées depuis sa création. Cependant, le quota d'emploi de personnes handicapées n'étant pas encore atteint par toutes les organisations, elle adresse aux acteurs concernés des recommandations présentées dans la deuxième partie de ce rapport.

Après avoir rencontré le réseau diversité et les directeurs P&O des organisations fédérales en 2013, la CARPH entend poursuivre ces partenariats en 2014. En outre, dès 2014, la Commission a pour mission de :

- suivre la mise en œuvre de l'Arrêté Royal du 6 décembre 2012 instaurant une obligation de consulter la liste spécifique de personnes handicapées lauréates pour tout recrutement pour les services publics n'atteignant pas au moins 3% de personnes handicapées ;
- poursuivre la diffusion auprès des organisations des bonnes pratiques visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées ;
- suivre la mise en œuvre par les acteurs concernés des recommandations présentées dans ce rapport.

Pour clôturer, je désire vivement remercier toutes les personnes qui se sont investies dans ce rapport : les membres de la Commission, le SPF P&O et les organisations publiques fédérales.

Emilie De Smet,
Présidente de la CARPH

Partie I

**ANALYSE DES
DONNÉES 2013**

Avec le soutien du SPF Personnel et Organisation, la Commission pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a récolté les données relatives à l'emploi des personnes avec un handicap dans les organisations fédérales pour l'année 2013. Sur base d'une enquête électronique, il a été demandé aux organisations fédérales de fournir des informations relatives :

- au nombre de collaborateurs avec un handicap en service (situation au 31 décembre 2013)
- à leur répartition selon le sexe, le niveau, la catégorie d'âge et les données du personnel (effectif total)
- aux flux entrants et sortants, c'est-à-dire le nombre de collaborateurs ayant quitté ou rejoint l'organisation
- aux efforts fournis par l'organisation pour augmenter son taux d'emploi des personnes avec un handicap.

Les données récoltées pour l'année 2013 ont permis de dresser une série de constats, mais aussi de formuler et de concrétiser des recommandations visant à améliorer le recrutement des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (voir Partie II – Recommandations).

L'analyse présentée dans cette partie porte sur les données provenant de 58 organisations fédérales, recueillies au 31 décembre 2013. En comparaison avec la récolte de données des années précédentes, une organisation supplémentaire est reprise dans les statistiques. Il s'agit de la Police fédérale. Etant concernée par la réglementation depuis le 1^{er} janvier 2013, la Police fédérale a participé pour la première fois à l'enquête et a fourni les données relatives au nombre de collaborateurs avec un handicap parmi le personnel administratif et logistique.

1. ANALYSE QUANTITATIVE

1.1. TAUX DE RÉPONSE

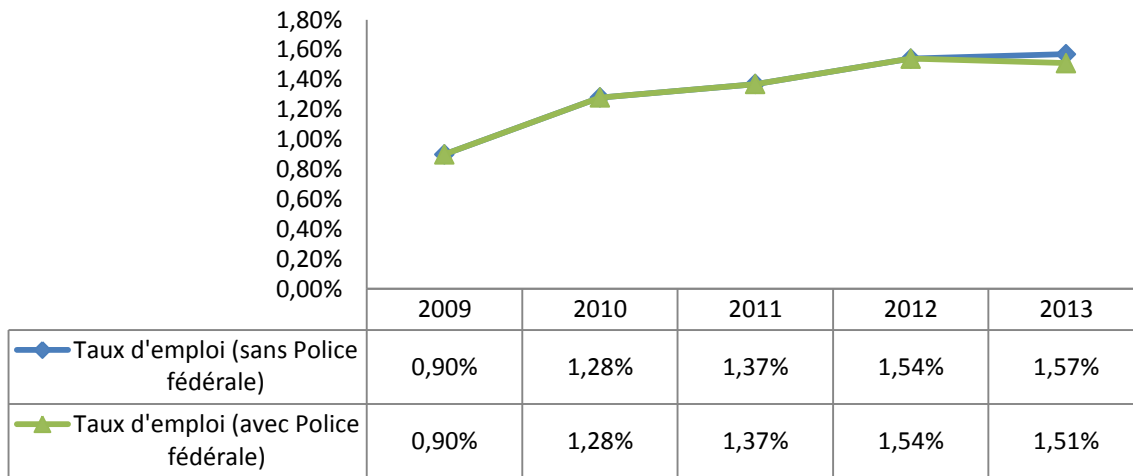
La Commission constate que les **58 organisations interrogées (soit 100%)** ont répondu à la demande de fournir des données sur le taux d'emploi des personnes avec un handicap.

1.2. TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP

Tous secteurs confondus, **le taux d'emploi des personnes reconnues comme ayant un handicap est de 1,57%¹** (1,51% en incluant la Police fédérale). Ce taux est supérieur à celui relevé en 2012 (1,54%), en 2011 (1,37%), en 2010 (1,28%) et en 2009 (0,9%). Grâce à la participation de la Police fédérale, la population totale sur laquelle s'applique la réglementation est passée de 66.121 à 70.095 collaborateurs.

¹ Le taux d'emploi global est le ratio entre le nombre de collaborateurs avec un handicap et le nombre total de collaborateurs en équivalents temps plein.

Taux d'emploi toutes organisations confondues



Afin d'expliquer les évolutions du taux d'emploi au sein des différentes organisations, les hypothèses suivantes peuvent être avancées :

- les informations obtenues sur les flux entrants et sortants, c'est-à-dire le nombre de collaborateurs avec un handicap ayant rejoint ou quitté une organisation, ne suffisent pas à expliquer totalement la baisse ou la hausse générale du taux d'emploi des collaborateurs avec un handicap.
- le départ à la pension de collaborateurs en situation de handicap explique en partie la diminution du taux d'emploi des personnes avec un handicap au sein de certaines organisations.
- l'augmentation du taux d'emploi s'expliquerait par de nouveaux recrutements de collaborateurs avec un handicap, ou, plus probablement, par de nouvelles auto-déclarations de collaborateurs déjà en service qui ne l'auraient pas fait précédemment.
- l'augmentation du taux d'emploi s'explique également par une diminution de l'effectif total du personnel au sein d'une organisation (ou au sein de la fonction publique fédérale dans son ensemble) sans qu'il y ait de mouvement du personnel spécifique pour les collaborateurs avec un handicap.

Par ailleurs, sur une période de 4 ans, le nombre total de fonctionnaires fédéraux a diminué de presque 5%. Malgré cela, le taux de collaborateurs avec un handicap a évolué positivement.

Il est intéressant de noter le rapport entre les pourcentages des organisations² (base = 58, chiffre correspondant aux 58 organisations qui ont participé à la récolte de données) et ceux relatifs à l'emploi effectif des personnes avec un handicap.

	0 – 0,99%		1 – 1,99%		2 – 2,99%		3% et +		Total
SPF/SPP ³	2	11,76%	7	41,18%	3	17,65%	5	29,41%	17
ES	8	57,14%	4	28,57%	1	7,14%	1	7,14%	14
OIP	5	45,45%	3	27,27%	1	9,09%	2	18,18%	11
IPSS	6	40,00%	4	26,67%	3	20,00%	2	13,33%	15
POLICE FÉDÉRALE	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
Total	22	37,93%	18	31,03%	8	13,79%	10	17,24%	58

Ces données indiquent que :

- 37,93% des organisations qui ont participé à la récolte de données se situent entre 0% et 0,99%
- 31,03% des organisations se situent entre 1% et 1,99%
- 13,79% des organisations se situent entre 2% et 2,99%
- 17,24% des organisations obtiennent un résultat de 3% ou plus de 3%.

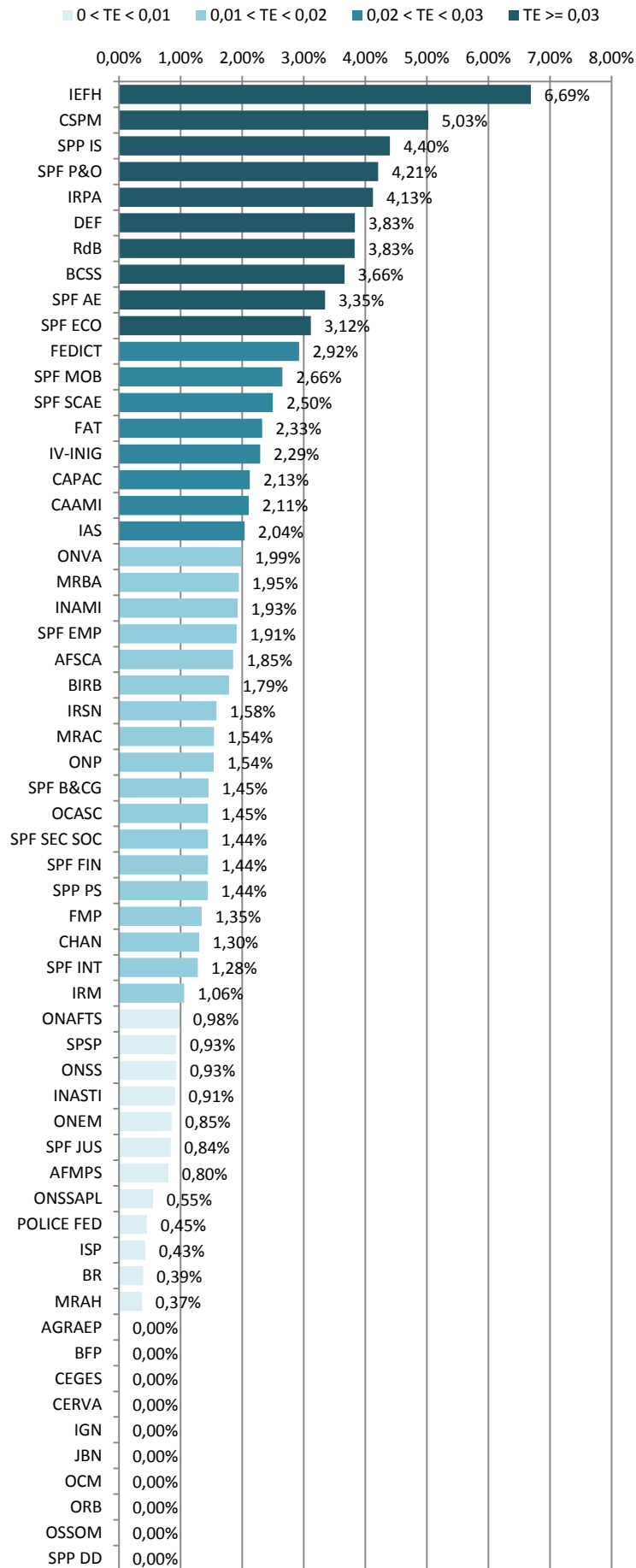
Il est intéressant de souligner qu'en 2013, **10 organisations atteignent ou dépassent le quota de 3% de mise à l'emploi des personnes avec un handicap**, contre 5 organisations en 2012. Les organisations concernées en 2013 sont :

- l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes
- la Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins
- le SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale
- le SPF Personnel et Organisation
- l'Institut royal du Patrimoine artistique
- le Ministère de la Défense nationale
- la Régie des Bâtiments
- la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale
- le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement
- le SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie.

Les abréviations utilisées dans le graphique suivant sont détaillées dans le [tableau de synthèse des données des organisations](#) disponible sur Fedweb, le Portail du personnel fédéral (www.fedweb.belgium.be).

² SPF/SPP : Services publics fédéraux et de programmation, ES : Etablissements scientifiques, OIP : Organismes d'intérêt public, IPSS : Institutions publiques de sécurité sociale.

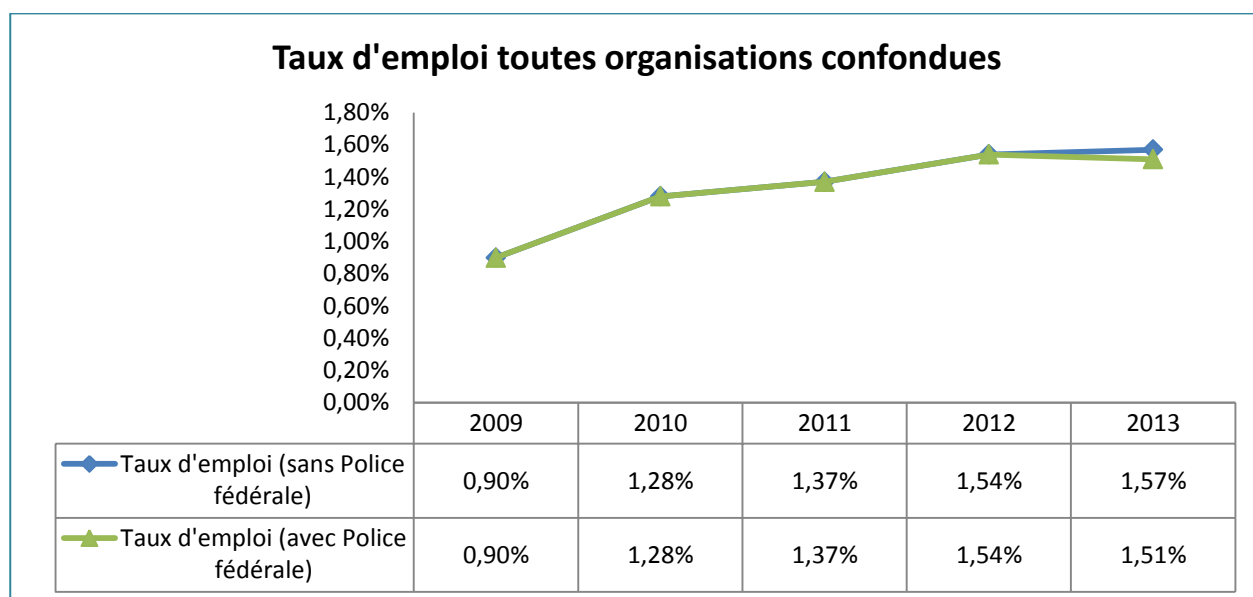
³ Y compris le Ministère de la Défense.



Pour rappel, l'article 3 de l'arrêté royal du 5 mars 2007 prévoit que les services publics doivent mettre au travail des personnes avec un handicap à concurrence de 3 % de leur effectif. Cet effectif est calculé en équivalent temps plein (ETP) et inclut tant les membres du personnel statutaire que contractuel repris à l'inventaire du plan de personnel. Les personnes les plus sévèrement handicapées (à savoir celles qui peuvent se prévaloir d'une perte d'autonomie d'au moins douze points et celles dont l'aide d'une tierce personne leur a été reconnue nécessaire) comptent double dans le calcul de l'objectif des 3 % de l'effectif.

La base de calcul du taux d'emploi correspond aux données fournies par les organisations (en excluant les fonctions opérationnelles communiquées par les organisations concernées).

Le graphique suivant illustre l'évolution du taux moyen d'emploi par type d'organisation.



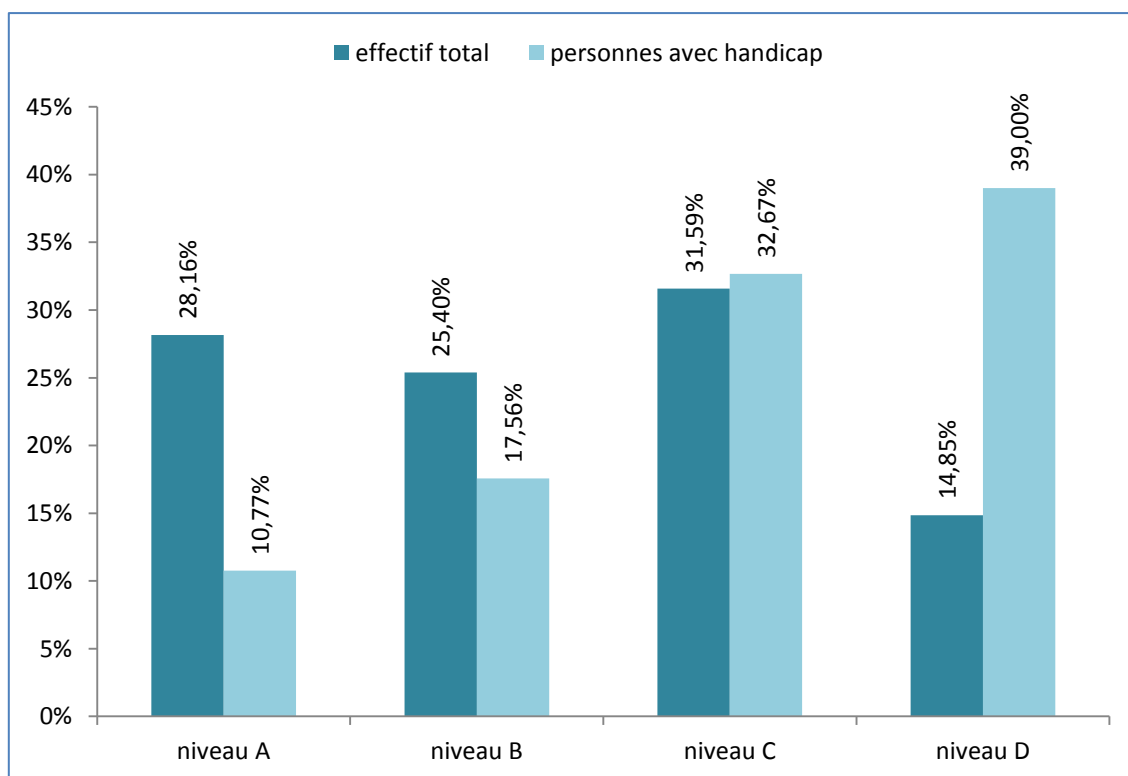
1.3. ATTESTATIONS

Les attestations participent à la reconnaissance d'une personne avec un handicap au sens de l'AR du 5 mars 2007. Une attestation de reconnaissance du handicap est donc nécessaire pour pouvoir considérer un collaborateur comme présentant un handicap et en tenir compte dans le cadre du quota. Cependant, la CARPH a constaté lors des évaluations précédentes que les données relatives aux attestations de handicap sont parfois incomplètes ou manquantes. Il est par conséquent très difficile d'obtenir une vue d'ensemble fiable des attestations que les collaborateurs avec un handicap fournissent. Les raisons sont liées, d'une part à la protection de la vie privée, qu'il faut indéniablement respecter, et d'autre part au nombre important de types d'attestations différentes. Par conséquent, les seules données relatives aux attestations qui ont été demandées pour l'année 2013 concernaient le nombre de collaborateurs possédant une attestation mentionnant une perte d'autonomie d'au moins 12 points ou la nécessité d'une tierce personne, ainsi que leur correspondance en équivalents temps plein.

1.4. NIVEAU

En 2013, tout comme les années précédentes, les niveaux D et C sont sur-représentés dans l'emploi des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale. Les chiffres indiquent un peu moins de 40% pour le niveau D et plus de 30% pour le niveau C.

Répartition des collaborateurs avec un handicap et du personnel de la fonction publique fédérale par niveau (en %) – données CARPH 2013

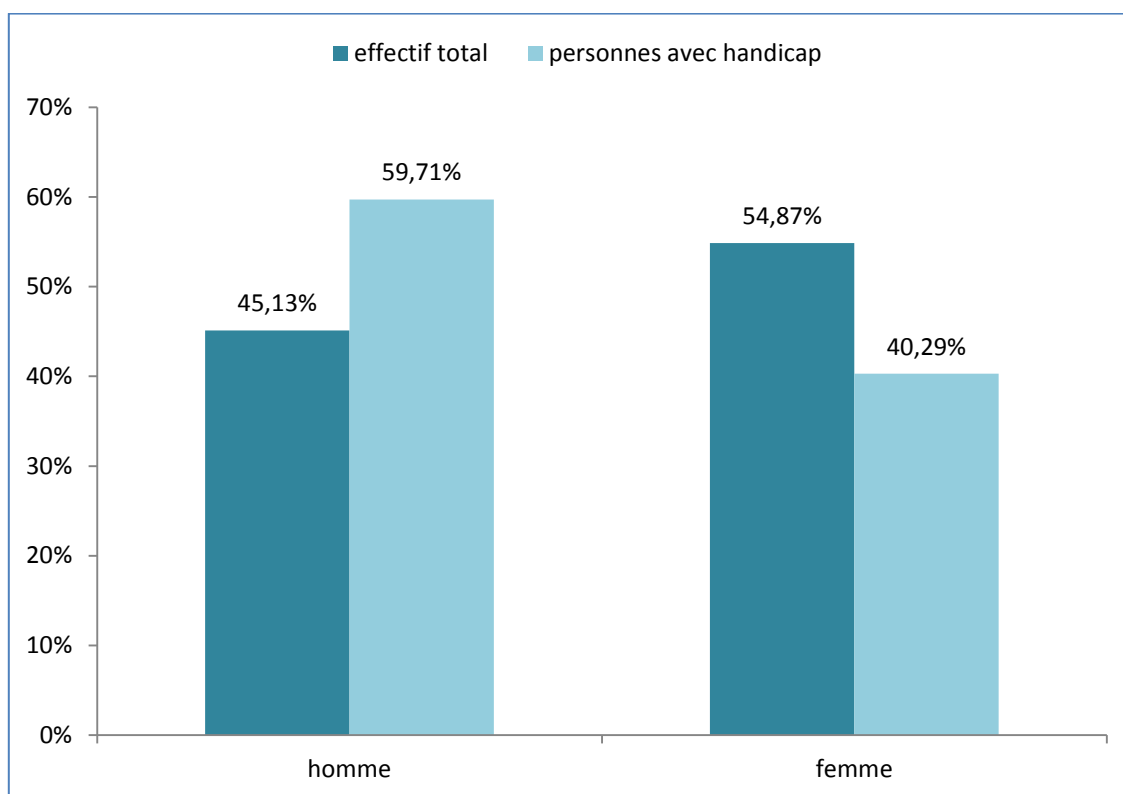


La comparaison entre ces données et celles de la fonction publique fédérale indique clairement **une sur-représentation des personnes handicapées dans le niveau D et une sous-représentation dans les niveaux A et B**. Bien que la CARPH constate une diminution du nombre de collaborateurs avec un handicap au niveau D et une augmentation aux niveaux B et C par rapport aux données de 2012, le constat posé lors des premiers travaux de la CARPH se confirme. La majorité des personnes handicapées occupent essentiellement une fonction de niveaux C et D, niveaux moins porteurs d'emploi à l'avenir.

1.5 SEXE

Les résultats de la récolte de données font état d'une proportion de **59,71% d'hommes et 40,29% de femmes présentant un handicap** contre respectivement 45,13% et 54,87% membres du personnel de la fonction publique fédérale. Une légère augmentation d'hommes avec un handicap (+ 0,93%) et une faible diminution de femmes avec un handicap (- 0,93%) est constatée par rapport aux données de 2012. Les femmes présentant un handicap restent sous-représentées par rapport aux hommes.

Répartition des collaborateurs avec un handicap et répartition du personnel de la fonction publique fédérale par sexe (en %) – données CARPH 2013

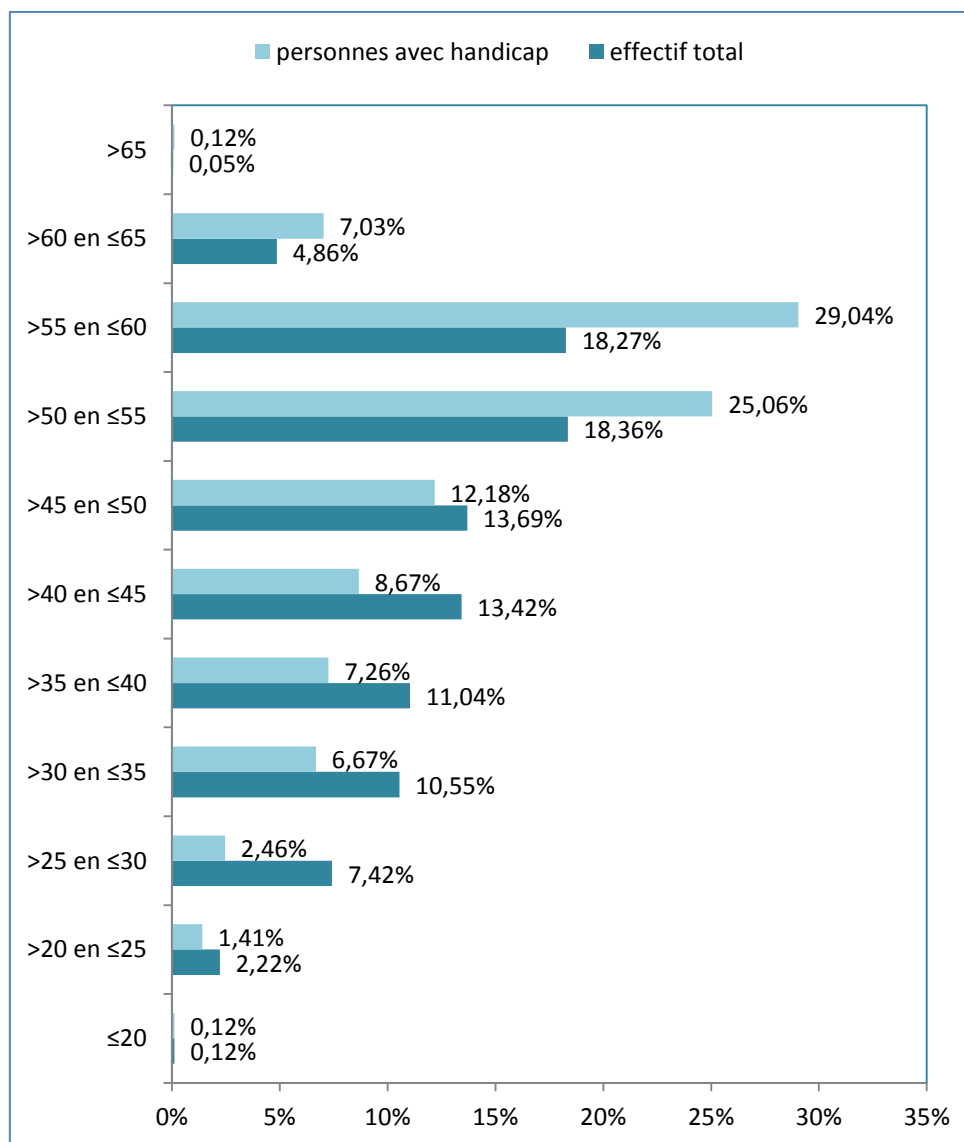


Les représentants du secteur des personnes handicapées constatent qu'il y a aujourd'hui plus de femmes avec un handicap qui cherchent du travail que par le passé. Un enjeu particulier concerne donc l'amélioration de l'employabilité des femmes avec un handicap.

1.6 CATÉGORIES D'ÂGE

Pour l'enquête portant sur les données de 2013, les organisations ont été invitées à communiquer le nombre de personnes handicapées en fonction par catégories d'âge.

Répartition des collaborateurs avec un handicap et répartition du personnel de la fonction publique fédérale par catégories d'âge (en %) – données CARPH 2013

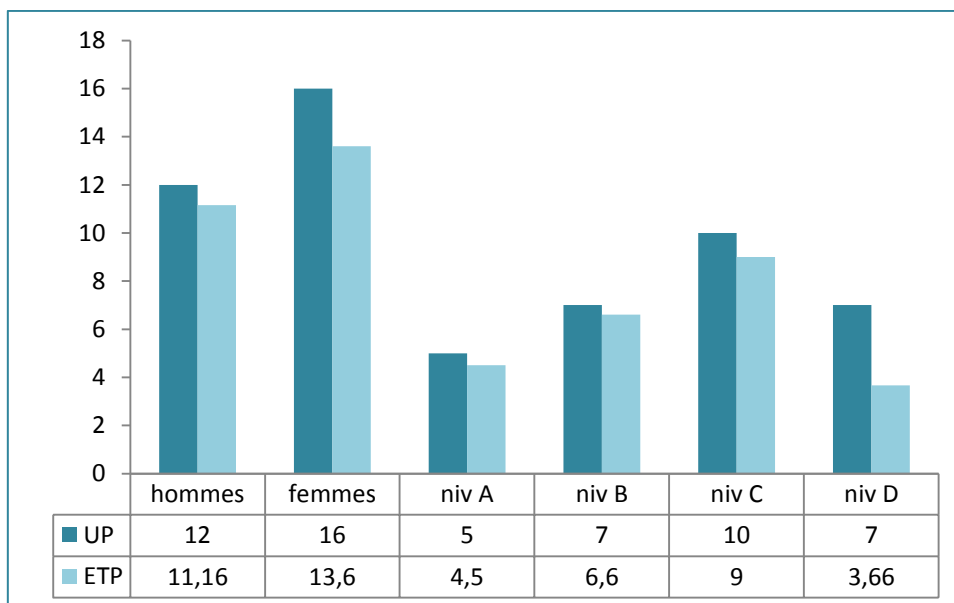


Clairement, la CARPH constate une **sur-représentation des personnes avec un handicap dans les tranches d'âge supérieures à 50 ans**. Ces données sont importantes pour pouvoir anticiper l'impact sur le taux d'emploi des départs à la pension dans les années à venir.

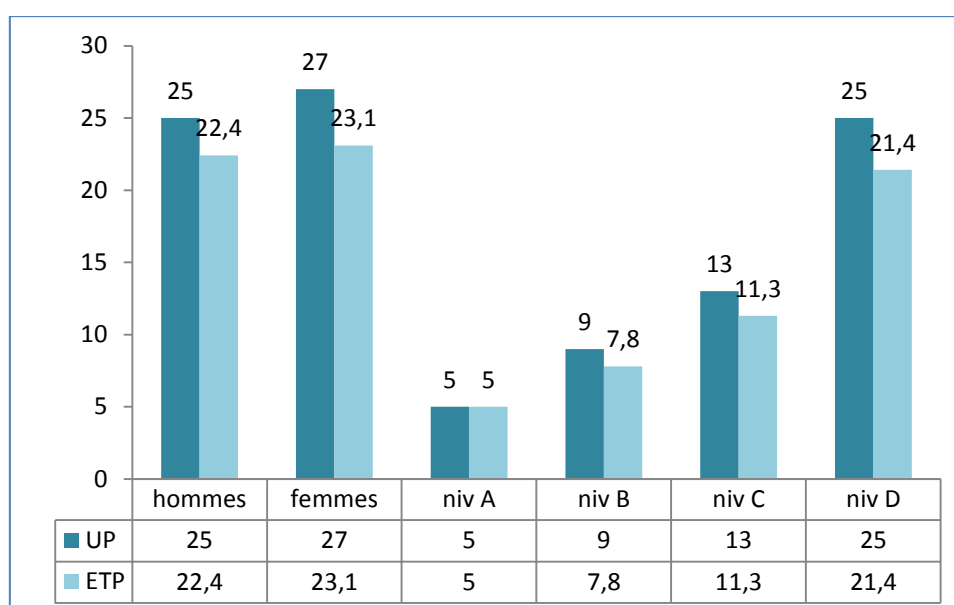
1.7 FLUX ENTRANT ET SORTANT

Les graphiques ci-dessous illustrent le nombre de collaborateurs avec un handicap, toutes organisations fédérales confondues, ayant quitté la fonction publique ou ayant été recrutés ou comptabilisés pour la première fois dans les statistiques.

Répartition des collaborateurs avec un handicap qui ont été recrutés depuis le 31 décembre 2012 par niveau et par sexe (en unités physiques et en ETP) – données CARPH 2013



Répartition des collaborateurs avec un handicap qui ont quitté la fonction publique depuis le 31 décembre 2012 par niveau et par sexe (en unités physiques et en ETP) – données CARPH 2013



La CARPH constate que **le nombre de collaborateurs avec un handicap quittant l'administration fédérale est plus élevé que le nombre de collaborateurs qui ont été recrutés** (un peu moins de 2 départs pour 1 entrant). Le recrutement de collaborateurs avec un handicap constitue un défi de plus en plus important afin non seulement d'atteindre le quota mais tout au moins de ne pas le voir chuter dans les prochaines années.

2. ANALYSE QUALITATIVE

La mission de la CARPH consiste à faire rapport au gouvernement sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et à le conseiller sur la politique en la matière. Elle est également chargée d'évaluer les efforts réalisés par les organisations pour atteindre l'objectif fixé de 3% de mise à l'emploi de personnes avec un handicap.

Outre les données chiffrées, la Commission a demandé aux organisations fédérales de fournir des informations sur les efforts fournis afin de promouvoir l'emploi des personnes avec un handicap. A cet effet, une liste d'actions pré-établie a été proposée dans l'enquête. Les répondants avaient également la possibilité d'ajouter des remarques et/ou des actions supplémentaires dans une question ouverte.

Le graphique ci-dessous met en évidence les efforts fournis au cours de l'année 2013 par les organisations afin de stimuler le recrutement ou de faciliter l'intégration des personnes avec un handicap



Au-delà des chiffres, la CARPH est également attentive aux efforts fournis par les organisations fédérales pour stimuler le recrutement de personnes avec un handicap, ainsi qu'aux actions entreprises pour assurer une meilleure intégration. Les chiffres récoltés ne reflètent parfois qu'une réalité partielle. En effet, certains collaborateurs présentant un handicap ne souhaitent pas être reconnus comme tels au sein d'une organisation. C'est un choix qu'il est primordial de respecter. Les organisations qui connaissent cette situation, contribuent, au-delà des statistiques, à l'intégration des personnes avec un handicap dans le milieu professionnel, et à plus de diversité dans la fonction publique fédérale.

Sur base de la liste d'actions pré-établie, les **efforts les plus fréquemment entrepris** concernent :

- la présence d'un ou d'une responsables diversité
- la consultation des réserves de recrutement spécifiques de Selor
- l'organisation d'actions de sensibilisation
- des aménagements de plages horaires de travail
- des aménagements de postes de travail.

Des **bonnes pratiques** des organisations fédérales ont été sélectionnées sur base de leur fréquence et de leur pertinence. Ces bonnes pratiques sont issues des réponses à la question ouverte et du tableau présenté précédemment :

- "Place de stage pour étudiants avec un handicap"
- "Accessibilité de l'information (site internet, intranet...)"
- "Formations à l'intégration des collaborateurs avec un handicap destinées aux chefs et responsables RH"
- "Possibilité d'aménager les horaires de travail"
- "Communication auprès des candidats potentiels sur la politique de diversité de l'organisation"
- "Articles sur le thème du handicap dans le journal de l'entreprise, sur l'intranet ... pour sensibiliser les membres du personnel"
- "Un plan d'action diversité avec un volet "handicap"
- "Participation à la journée fédérale 2013 de la diversité pour sensibiliser le personnel à la thématique du handicap "
- "Une brochure sur la vision de la diversité a été publiée sur l'intranet dans laquelle il était fait question des personnes handicapées"
- "Accès aux personnes à mobilité réduite, à la fois au siège central et dans les bureaux régionaux"
- "Explication sur le plan d'accessibilité de l'accès pour les personnes à mobilité réduite"
- "Théâtre d'entreprise sur la diversité et le handicap"
- "Des séances d'information et des démonstrations par les personnes aveugles, accompagnées d'un chien-guide, concernant les questions, les conditions d'admissibilité, la formation et participation à la première journée fédérale de la diversité 2013".

Partie II

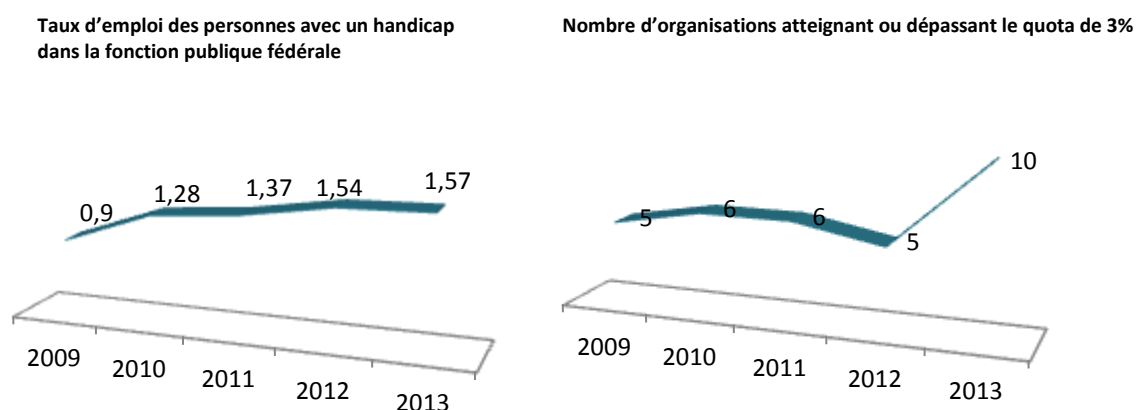
RECOMMANDATIONS

Au terme de son travail d'analyse, la Commission adresse au gouvernement une série de recommandations visant à améliorer le recrutement des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale. Ces recommandations peuvent s'envisager à plusieurs niveaux.

1. SENSIBILISER ET COMMUNIQUER

1.1 Poursuivre la sensibilisation des acteurs de la fonction publique fédérale, du gouvernement fédéral, du secteur associatif et des personnes handicapées elles-mêmes.

En 5 ans, le pourcentage de personnes avec un handicap qui travaillent au sein de l'administration fédérale a augmenté : 0,9% en 2009, 1,28% en 2010, 1,37% en 2011, 1,54% en 2012 et 1,57% en 2013 (à nombre d'organisations égal à 2012). En incluant les chiffres de la Police fédérale, le taux d'emploi en 2013 a légèrement baissé : il est de 1,51%. Le nombre d'organisations atteignant ou dépassant le quota de 3% de mise à l'emploi de personnes handicapées (10) a significativement augmenté depuis 2012.



Bien que cette augmentation soit positive et résulte probablement des actions de plus en plus nombreuses menées en matière de diversité, il est essentiel de poursuivre la sensibilisation des acteurs de la fonction publique fédérale, du gouvernement fédéral, du secteur associatif et des personnes handicapées elles-mêmes.

1.1.a. Poursuivre et intensifier les actions de sensibilisation au handicap et de promotion de l'emploi de personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale auprès :

- des Présidents et Administrateurs généraux et du management des organisations
- des ressources humaines
- de l'ensemble du personnel
- des responsables diversité et des référents handicap, en axant plus particulièrement l'information et leurs formations sur les droits fondamentaux des personnes handicapées et sur les outils existants en matière d'emploi
- des syndicats
- des services sociaux
- des médecins du travail et du personnel du Medex⁴ et d'Empreva⁵ en les sensibilisant notamment aux aménagements raisonnables prévus dans la législation anti-discrimination afin qu'un travailleur handicapé ne soit pas trop vite déclaré inapte pour sa fonction
- des conseillers en prévention.

⁴ Administration de l'Expertise médicale.

⁵ Cellule centrale du service commun de prévention de certains services publics fédéraux.

1.1.b. Permettre à la Commission de collaborer activement aux Conférences Interministérielles en matière d'emploi et de handicap.

1.1.c. Renforcer les partenariats (directeurs P&O, réseau diversité, Collèges des fonctionnaires dirigeants, Régions et Communautés).

En 2013, la CARPH a rencontré le réseau diversité et les directeurs P&O pour échanger de manière constructive sur la manière d'atteindre le quota de 3% de mise à l'emploi des personnes avec un handicap. La Commission souhaite continuer en ce sens.

1.1.d. Associer davantage les organes consultatifs (Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, notamment) et le secteur associatif au travail de la Commission car il s'agit de relais importants dans la communication d'informations vers les personnes en situation de handicap (possibilités d'emploi, avantages, mesures légales, politique de diversité,...).

1.2 Poursuivre l'optimisation des canaux de communication et la collaboration entre les différents acteurs (organisations, Selor, secteur associatif,...).

Différentes actions devraient être menées concernant la visibilité des offres d'emploi, telles que :

- renforcer le rôle de Selor et des organisations en matière de communication des offres d'emploi, par exemple via des collaborations avec les organismes de placement, les fonds régionaux pour personnes handicapées et les associations de personnes handicapées
- intensifier la collaboration avec des services spécialisés d'information sur les études et les professions, qui organisent des salons de l'emploi.

Des actions concernant la communication sur les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale sont aussi à encourager comme :

- le travail de communication élargie, entre autres, via les universités, les hautes écoles et les écoles secondaires
- la communication vers les écoles d'enseignement spécialisé
- l'information par le secteur associatif et les organismes de placement (FOREM, Actiris, VDAB, ADG) sur les possibilités de recrutement dans le secteur public et l'encouragement à participer à des sélections organisées par Selor, notamment par l'intermédiaire des canaux diversité.

1.3. Renforcer le partage des bonnes pratiques et des expériences en matière d'accueil et d'intégration des collaborateurs avec un handicap dans le réseau des responsables diversité.

2. TRAVAILLER SUR LES FREINS À L'ENTRÉE

Dans ses rapports d'évaluation précédents, la Commission avait déjà identifié une série de contraintes qui peuvent décourager les personnes handicapées à intégrer la fonction publique fédérale. Elle propose au gouvernement d'étudier les pistes suivantes :

2.1. Dans le cadre de la réforme des allocations pour personnes handicapées, travailler, en collaboration avec le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, à la réduction des pièges à l'emploi.

Le nouveau système qui sera mis en place devrait contribuer intrinsèquement à la politique de remise au travail, en couvrant automatiquement et rapidement les périodes de rupture professionnelle et devrait instaurer une dissociation entre l'allocation d'intégration et les revenus du travail. Les droits dérivés devraient également être dissociés du bénéfice de l'allocation.

2.2. Poursuivre les actions de Selor en vue de faciliter l'engagement de personnes handicapées par les organisations fédérales.

En 2013, Selor a édité à l'attention des organisations un guide sur les aménagements raisonnables des postes de travail et a d'ailleurs traité plus de 1600 demandes de mesures pour des candidats avec un handicap. Les recrutements effectifs de personnes avec un handicap restent néanmoins relativement bas. D'autres possibilités existent comme celle d'informer via le CV online le futur employeur au sujet des adaptations du poste de travail. La Commission souhaite que Selor poursuive ses recherches en vue de proposer des aménagements de toutes les épreuves de sélection en fonction du handicap du candidat (et notamment pour l'autisme et les déficiences visuelles).

2.3. Il existe au sein de la fonction publique des possibilités de valorisation et de reconnaissance des compétences, notamment pour les personnes dont le système d'enseignement n'a pas pu amener à un diplôme. La CARPH souhaite qu'une réflexion soit menée sur son application effective pour les personnes avec un handicap.

Les adaptations raisonnables des procédures de sélection selon le principe d'inclusion doivent cependant rester l'idée centrale.

3. TRAVAILLER SUR LES FREINS INTERNES

Les pistes de travail identifiées ci-dessous devraient permettre une plus grande politique de diversité au sein de la fonction publique fédérale :

3.1. Conformément à l'arrêté royal du 6 décembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, rappeler aux services publics qui atteignent, au 1er janvier 2014, un pourcentage inférieur à 3% de personnes handicapées, l'obligation de consulter la ou les liste(s) spécifique(s) de personnes handicapées lauréates pour tout recrutement (stagiaire en vue de la nomination) et tout engagement (sous contrat de travail). Evaluer l'application concrète de la mise en place du contrôle des consultations des réserves de recrutement par les Inspecteurs des Finances.

3.2. Responsabiliser les organisations à entreprendre des démarches proactives dans le but de favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale : développer une politique de diversité, sensibiliser les collègues, rendre les bâtiments accessibles aux personnes à mobilité réduite,...

3.3. Favoriser la collaboration avec les référents « handicap » afin d'être attentif aux besoins spécifiques des personnes handicapées et ainsi garantir le respect de leurs droits fondamentaux, notamment en matière d'emploi (accueil, accompagnement, formation, maintien à l'emploi).

3.4. Développer au sein de la fonction publique fédérale une flexibilité permettant aux personnes handicapées, tenant compte de leur besoins spécifiques, de participer pleinement à leur activité professionnelle.

Cette flexibilité, lorsque le travailleur est demandeur, peut s'effectuer à différents niveaux :

- envisager des manières alternatives de travailler (télétravail, bureaux satellites,...).
- communiquer davantage sur les possibilités qui existent au niveau de la mobilité interne et étudier la possibilité d'accorder une priorité aux personnes handicapées dans les mutations.
- favoriser les jobs étudiants et les stages scolaires de personnes handicapées.
- réfléchir à la manière dont les organisations fédérales pourront appliquer à l'avenir les mesures du plan

« Back to work » visant à permettre le retour au travail à temps partiel après une longue période d'incapacité de travail. Analyser les différences existantes entre contractuels et statutaires en termes de réintégration du travail après une incapacité de travail d'une durée importante.

4. POUR LA SUITE DU TRAVAIL DE LA COMMISSION

4.1. Continuer à disposer d'un instrument de suivi, d'une base de données qui intègre aussi bien les données quantitatives que les données qualitatives permettant de prendre en compte l'investissement des organisations.

Intégrer davantage les statistiques sur l'emploi des personnes avec un handicap dans la base de données Pdata en vue d'alléger le travail des services d'encadrement P&O, de disposer d'un suivi plus fréquent (semestriel) du taux d'emploi et de recourir aux sources authentiques de données (Banque-Carrefour des Entreprises, ONSS,...)

4.2. Considérant que la sanction n'est pas une solution en soi et qu'elle ne doit être activée qu'en dernier recours, la Commission entend privilégier une approche positive de participation et de concertation avec l'ensemble des acteurs concernés.

Elle entend également tenir compte des démarches qualitatives entreprises pour évaluer l'investissement du secteur. Cette approche positive doit néanmoins aboutir au respect des dispositions réglementaires.

4.3. Bien que les fonctions opérationnelles des services de police, pénitentiaires ou de secours ainsi que le personnel administratif de l'ordre judiciaire soient exclus des dispositions réglementaires, la Commission souhaite que des solutions proactives soient recherchées par les organisations en vue de promouvoir l'emploi des personnes avec un handicap dans ces fonctions.

4.4 La Commission s'engage à poursuivre sa réflexion sur les manières concrètes de maintenir dans les priorités des organisations l'emploi des personnes handicapées en tenant compte de facteurs tels que :

- les limites pour les années à venir dans le recrutement de personnel
- la surreprésentation, par rapport à l'ensemble des fonctionnaires fédéraux, de travailleurs ayant un handicap âgés de plus de 50 ans
- la surreprésentation, par rapport à l'ensemble des fonctionnaires fédéraux, de travailleurs ayant un handicap de niveau D.

Rapport d'évaluation 2013

En 2013, la récolte des données relatives à l'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale a été fructueuse bien que les résultats peuvent, tout comme les années précédentes, être inférieurs à la réalité. Nombre de personnes handicapées occupées dans la fonction publique fédérale ne sont sans doute pas connues comme telles de leur service du personnel, ce qui est évidemment à respecter.

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) relève, à nombre d'organisations égal en 2012, une évolution, certes légère mais toujours encourageante, du taux d'emploi de personnes handicapées : 1,57% en 2013 contre 1,54% en 2012. En incluant les chiffres de la Police fédérale, repris pour la première fois dans les statistiques, le taux d'emploi est de 1,51%. Cette évolution est encore plus importante à souligner au regard du contexte difficile que connaît l'administration fédérale en termes de réduction du personnel et de moyens financiers. Malgré ces difficultés, elle continue à investir dans la diversité, notamment au travers de l'organisation d'une journée fédérale de la diversité.

Au 31 décembre 2013, 10 organisations respectaient le quota de 3% de mise à l'emploi de personnes avec un handicap. Il s'agit de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins, le SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale, le SPF Personnel et Organisation, l'Institut royal du Patrimoine artistique, le Ministère de la Défense nationale, la Régie des Bâtiments, la Banque-carrefour de la Sécurité sociale, le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement et le SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie.

Pour élaborer ce nouveau rapport d'évaluation, la CARPH a demandé aux organisations fédérales de remplir un questionnaire relatif aux bonnes pratiques réalisées en 2013 en matière de diversité. Les données récoltées révèlent les bonnes pratiques existantes ; illustration du dynamisme de certaines organisations et source d'inspiration pour d'autres. Elles mettent également à jour des indicateurs sur les améliorations qui peuvent encore être apportées.

En 2013, plusieurs recommandations antérieures de la CARPH ont été mises en œuvre ou discutées :

- l'obligation de consulter la double liste avant tout recrutement ou engagement pour les organisations n'atteignant pas 2% d'emploi de personnes handicapées en 2013 et 3% en 2014
- la possibilité de stage à temps partiel pour les personnes handicapées
- l'inclusion de l'attestation VOP (aide du VDAB) dans les critères de reconnaissance des personnes pouvant être prises en considération dans le taux d'emploi de personnes handicapées.

Dès lors, la Commission aura pour mission, dès 2014, de :

- suivre la mise en œuvre de l'Arrêté Royal du 6 décembre 2012 instaurant une obligation de consulter la liste spécifique de personnes handicapées lauréates pour tout recrutement pour les services publics n'atteignant pas 3% de personnes handicapées
- poursuivre la diffusion auprès des organisations de bonnes pratiques visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées
- veiller à ce que l'accent soit mis davantage sur l'information et la sensibilisation de tous les acteurs en ce qui concerne le recrutement et les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale pour les personnes handicapées. Le travail de réseau est à poursuivre dans ce cadre.
- suivre la mise en œuvre par les différents acteurs concernés des recommandations présentées dans ce rapport
- renforcer les partenariats entre les différents acteurs concernés par l'emploi des personnes avec un handicap.

Contact Secrétariat CARPH

carph.bcaph@p-o.belgium.be