

CARPH

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

RAPPORT D'ÉVALUATION 2015

MOT DE LA PRÉSIDENTE

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a pour mission de remettre annuellement un rapport au gouvernement sur le taux d'emploi des personnes avec un handicap au sein de chaque organisation fédérale. Elle est habilitée à demander toutes informations nécessaires à la rédaction du rapport. Elle formule également des recommandations en vue d'améliorer la politique de recrutement des personnes avec un handicap.

La CARPH constitue un lieu d'échanges entre représentants de l'administration fédérale, des syndicats, du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CNSPH), des associations de personnes avec un handicap, des cellules stratégiques des ministres et secrétaires d'Etat fédéraux,... 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.

Dans son rapport 2015, la Commission met l'accent sur les chiffres relatifs au taux d'emploi des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale ainsi que sur ses recommandations en la matière. Elle présente ceux-ci de manière synthétique et visuelle, afin de donner au lecteur un accès rapide aux informations et enjeux principaux.

La Commission choisit de mettre en exergue 6 recommandations concrètes qui concernent directement la fonction publique fédérale, dans l'objectif de faciliter leur mise en œuvre. La plupart des recommandations présentées dans **le rapport d'évaluation 2014**, restent néanmoins toujours d'actualité.

Pour conclure, je remercie les membres de la Commission, le SPF Personnel et Organisation et, plus largement, l'ensemble des organisations fédérales pour leur investissement dans les travaux de la CARPH. Favoriser l'emploi des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale est un défi qui nécessite plus que jamais la collaboration de tous les acteurs concernés.

Emilie De Smet,

Présidente de la Commission

Les chiffres clés en 2015

1,32%

LE TAUX D'EMPLOI

des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale

6

LE NOMBRE D'ORGANISATIONS

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

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



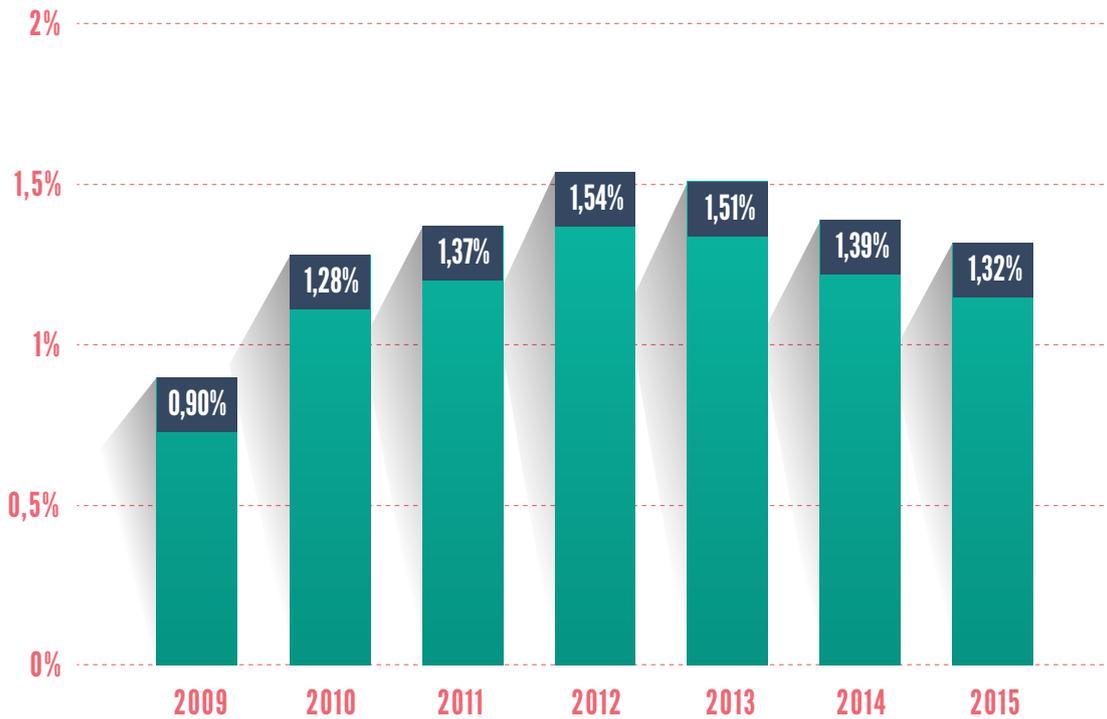
QUELQUES HYPOTHÈSES LIÉES À LA DIMINUTION DU TAUX D'EMPLOI

- le départ à la pension des collaborateurs en situation de handicap
- la diminution du nombre de recrutement au sein de la fonction publique fédérale
- la diminution de plus de 10% sur une période de 7 ans, du nombre total de fonctionnaires fédéraux

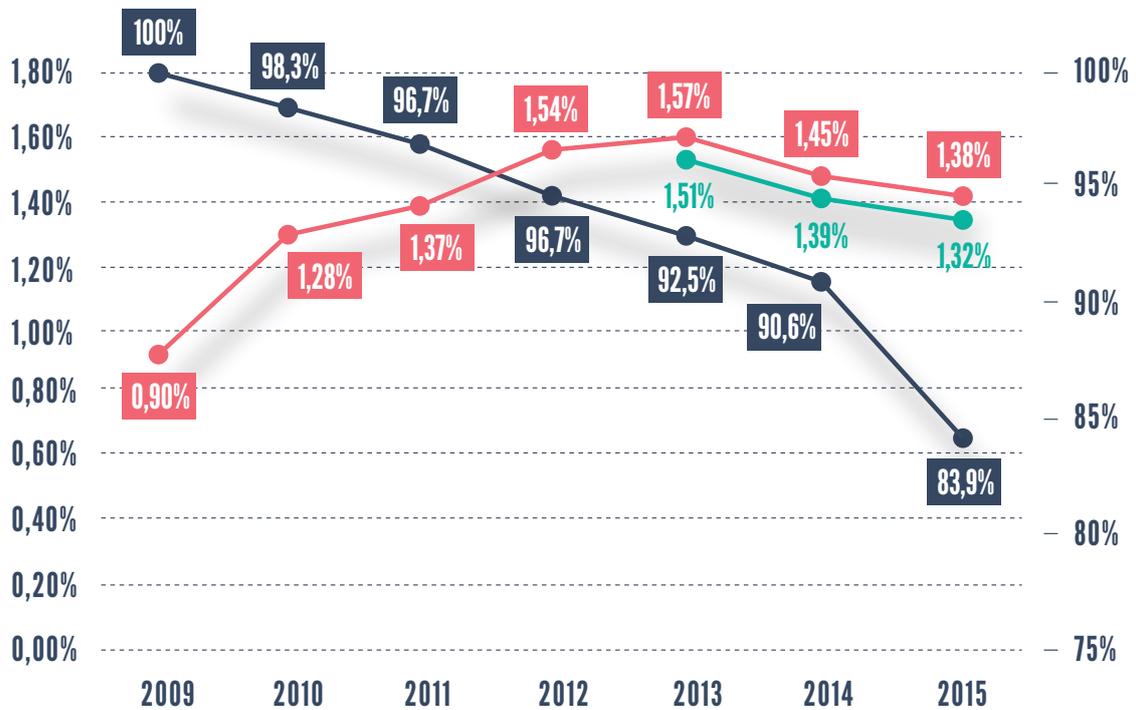


*Les données sont extraites de la base de données fédérale Pdata au 31/12/2015. Le taux d'emploi global correspond au ratio entre le nombre de collaborateurs avec un handicap et le nombre total de collaborateurs en équivalents temps plein.

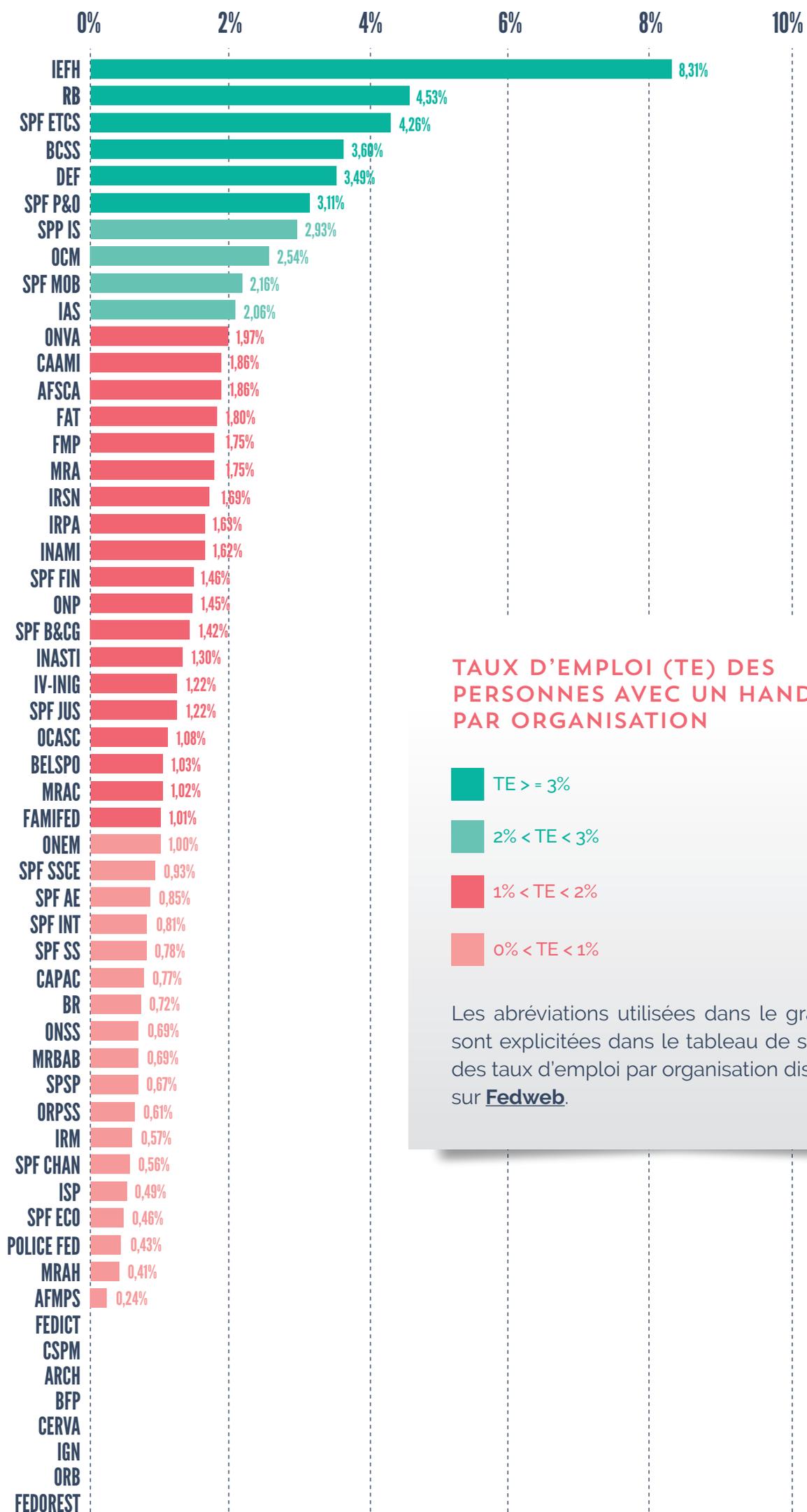
ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP



ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP ET DE L'EFFECTIF TOTAL DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE



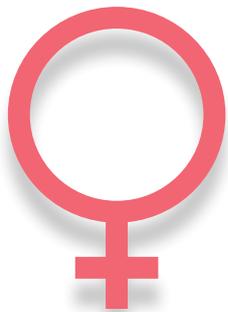
■ Taux d'emploi (sans Police fédérale)
 ■ Taux d'emploi (avec Police fédérale)
 ■ Effectif total



TAUX D'EMPLOI (TE) DES PERSONNES AVEC UN HANDICAP PAR ORGANISATION

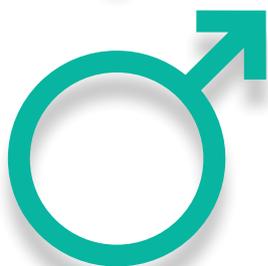


Les abréviations utilisées dans le graphique sont explicitées dans le tableau de synthèse des taux d'emploi par organisation disponible sur [Fedweb](https://www.fedweb.be).



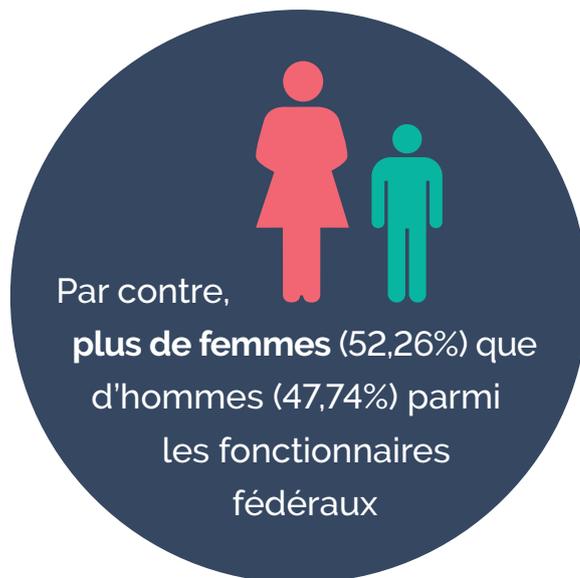
45,74%

de **femmes**
avec un handicap



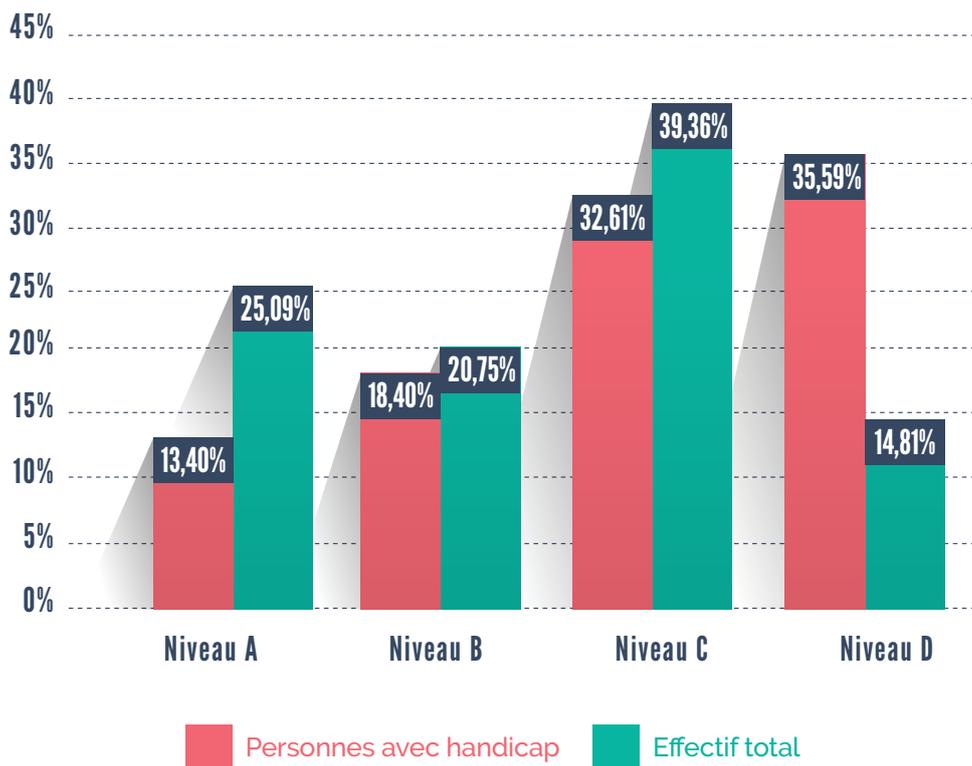
54,26%

d'**hommes**
avec un handicap



Par contre,
plus de femmes (52,26%) que
d'hommes (47,74%) parmi
les fonctionnaires
fédéraux

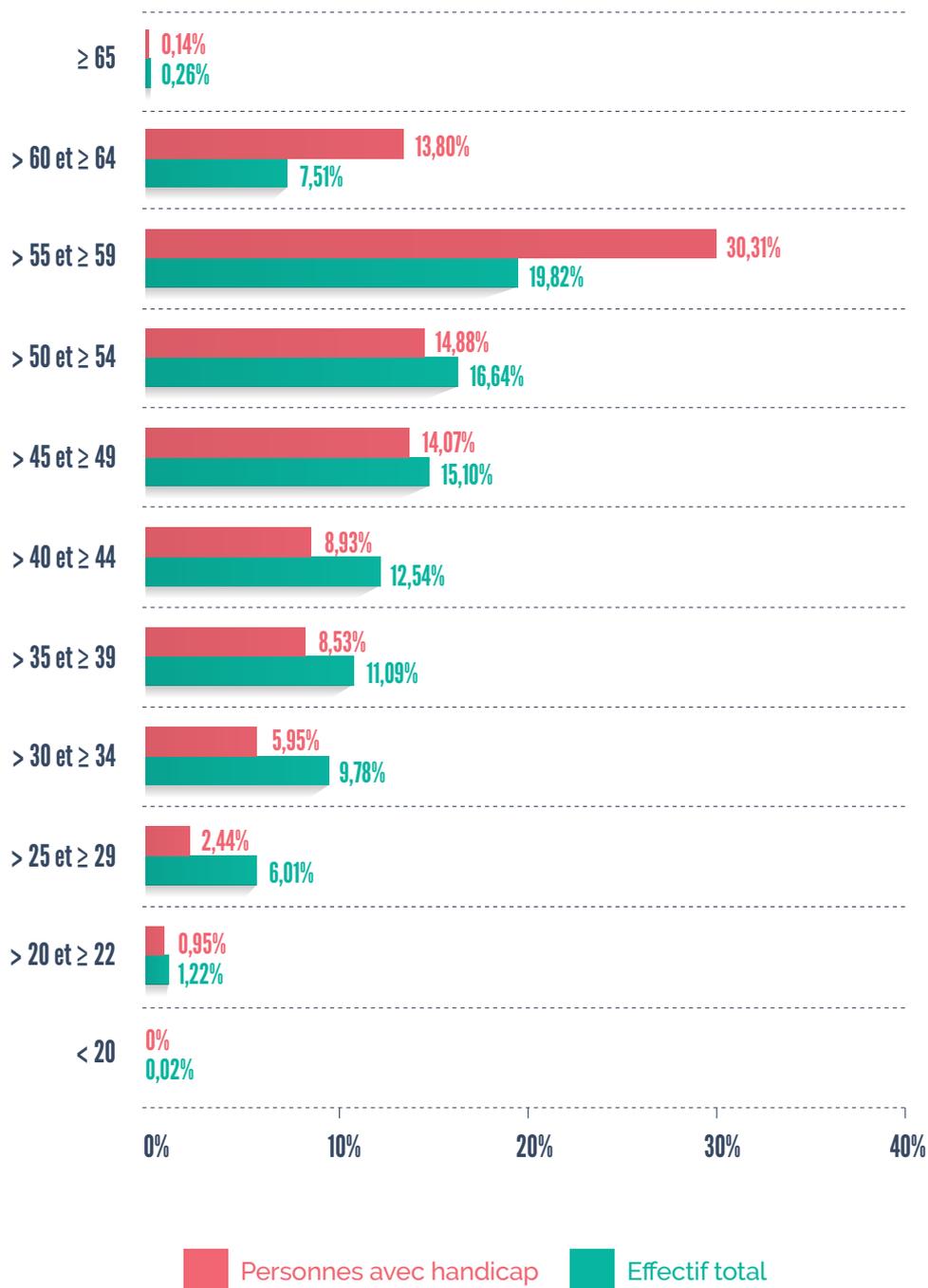
RÉPARTITION DES COLLABORATEURS AVEC UN HANDICAP ET DE L'EFFECTIF TOTAL PAR NIVEAU



On retrouve le plus de collaborateurs
avec un handicap dans le niveau



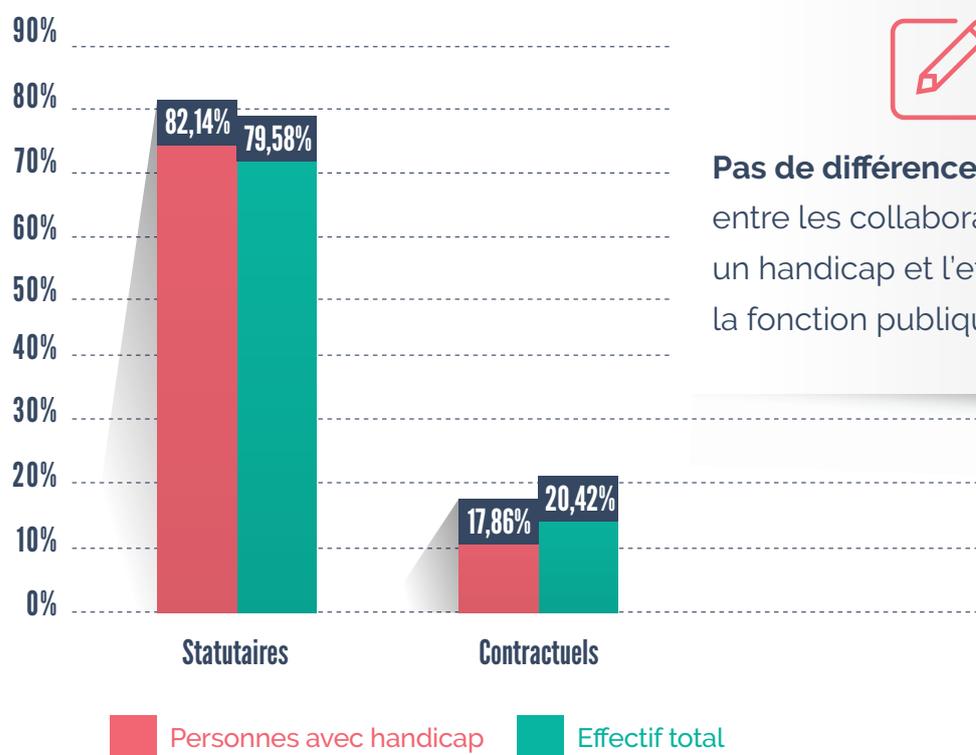
RÉPARTITION DES COLLABORATEURS AVEC UN HANDICAP ET DE L'EFFECTIF TOTAL PAR CATÉGORIE D'ÂGE



44%

des collaborateurs avec un handicap sont âgés de plus de 55 ans

RÉPARTITION DES COLLABORATEURS AVEC UN HANDICAP ET DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL



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

	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL
Personnes avec handicap	73%	27%
Collaborateurs fonction publique	63%	37%



Parmi les **collaborateurs avec un handicap** travaillant à temps partiel,

51% travaillent à 4/5ème

Parmi **l'ensemble des collaborateurs** travaillant à temps partiel,

68,74% travaillent à 4/5ème



Gianni Morelli a 35 ans, il a un handicap visuel. En 2007, il termine ses études de master en droit et poursuit ensuite un master en fiscalité. Un de ses amis étudiant attire son attention sur une offre d'emploi d'Attaché. C'est ainsi qu'il décroche un emploi au sein de l'administration fédérale. Cela fait maintenant quelques années qu'il travaille au SPF Finances. Nous avons demandé à Gianni comment s'est déroulé son processus d'intégration au SPF Finances et ce qui l'a positivement surpris au sein de l'administration fédérale.

Gianni, comment s'est déroulé ton intégration au sein du SPF Finances ?

"Bien ! J'ai intégré une équipe qui était à l'écoute. Cela s'est bien déroulé car nous avons beaucoup communiqué. Mes collègues ont montré et montrent encore beaucoup de compréhension par rapport à ma situation."

Qu'est ce qui t'a positivement surpris lorsque tu as commencé à travailler pour l'administration fédérale ?

"Ce qui m'a le plus surpris, c'est l'ouverture à la différence. Au sein de l'administration fédérale, contrairement à certaines entreprises ou administrations, on a compris que la collaboration et la volonté de communiquer mènent à une meilleure ambiance de travail et à de meilleurs résultats."

Que voudrais-tu faire passer comme message aux personnes avec un handicap qui hésitent encore à travailler pour l'administration ?

"Que les préjugés sur l'administration fédérale souvent véhiculés par la presse ne sont que des idées reçues. J'ai travaillé auparavant pour une institution semi-publique et j'avais moi-même aussi des préjugés sur l'administration fédérale. Mais en travaillant au SPF Finances, je me suis rendu compte que ce n'était effectivement que des idées reçues. Je veux souligner le fait que la collaboration, la communication, la collégialité, la volonté d'apprendre, la capacité de penser 'out of the box' et l'ouverture aux autres sont les clés pour une belle carrière. Et on retrouve tout cela au sein de l'administration fédérale !"





LES RECOMMANDATIONS

Dans le cadre de ses missions, la CARPH adresse les recommandations suivantes au gouvernement:

- ① Recourir aux sources authentiques de données afin de suivre le taux d'emploi des personnes avec un handicap. La Commission accorde une importance à la **simplification administrative** liée à la reconnaissance du handicap tout en respectant les réglementations relatives à la protection de la vie privée.
- ② Encourager les organisations à mettre en place un **plan d'action** en vue d'augmenter le taux d'emploi des personnes avec un handicap.
- ③ Evaluer le **contrôle** des consultations des réserves de recrutement par les Inspecteurs des Finances. La CARPH suggère que l'Inspection des Finances rédige un rapport annuel en la matière.
- ④ Poursuivre et intensifier les **actions de sensibilisation** au handicap et de promotion de l'emploi des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale auprès :
 - des Présidents et Administrateurs généraux,
 - du (middle) management,
 - des collaborateurs des ressources humaines,
 - des responsables diversité,
 - des référents handicap (en axant plus particulièrement l'information et leurs formations sur les droits fondamentaux des personnes avec un handicap et sur les outils existants en matière d'emploi),
 - des syndicats,
 - des services sociaux,
 - des médecins du travail,
 - de Medex¹ et d'Empreva² (en les sensibilisant notamment aux aménagements raisonnables prévus dans la législation anti-discrimination afin qu'un travailleur avec un handicap ne soit pas trop vite déclaré inapte pour sa fonction),
 - des conseillers en prévention,
 - de l'ensemble du personnel fédéral.
- ⑤ Poursuivre l'optimisation des canaux de communication et la **collaboration** entre les différents acteurs (organisations fédérales, Selor, secteur associatif,...).
- ⑥ Poursuivre les actions de Selor en vue de faciliter l'engagement de personnes avec un handicap par les organisations fédérales et de proposer des **aménagements** de toutes les épreuves de sélection en fonction du handicap du candidat.

¹Administration de l'Expertise médicale (www.medex.belgium.be).

²Cellule centrale du service commun de prévention de certains services publics fédéraux (www.empreva.be).

LES ACTIONS FUTURES DE LA CARPH



- Assurer le **suivi des démarches** visant à établir le taux d'emploi des personnes avec un handicap via la Banque carrefour de la sécurité sociale, dans le respect de la protection de la vie privée.
- Mener une réflexion sur la mise à disposition d'un **budget** spécifique destiné à favoriser l'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale.
- Statuer sur l'**utilisation des listes spécifiques** des personnes avec un handicap lauréates d'une sélection.

EN SAVOIR PLUS SUR

- **Le cadre législatif** relatif à l'emploi des personnes avec un handicap
- **L'évolution du taux d'emploi** par organisation
- **Les bonnes pratiques** en matière d'emploi des personnes avec un handicap

Rendez-vous sur

