

23 mai 2014 -11:59

Emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale : nouvelle progression en 2013

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 le double par rapport à la situation en 2012. C'est ce que révèle la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) dans son rapport d'évaluation 2013.

Dans son rapport d'évaluation pour l'année 2013, la CARPH dresse constats et analyse basés sur des données récoltées auprès de 58 organisations fédérales concernant l'emploi des personnes avec un handicap. La Commission adresse également aux acteurs concernés une série de recommandations visant à poursuivre les efforts en vue d'améliorer le recrutement des personnes avec un handicap au sein de la fonction publique fédérale.

Avancées significatives

Tous secteurs confondus, le taux d'emploi des personnes reconnues comme ayant un handicap est de 1,57% en 2013. Ce taux est supérieur à celui relevé en 2012 (1,54%), en 2011 (1,37%), en 2010 (1,28%) et en 2009 (0,9%). Il est de 1,51% si les chiffres de la Police fédérale, comptabilisée pour la première fois en 2013, sont inclus. "Cette évolution, certes légère mais toujours positive, est révélatrice des efforts consentis par les organisations fédérales afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées et d'atteindre le quota de 3% prévu par l'arrêté royal du 5 mars 2007", précise Emilie De Smet, présidente de la CARPH. "Elle est encore plus importante à souligner au regard du contexte difficile que connaît l'administration fédérale en termes de réduction du personnel et des moyens financiers".

En 2013, ce sont 10 organisations fédérales qui atteignent ou dépassent ce quota de 3% (contre 5 en 2012) :

- 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.

'Top 5' bonnes pratiques

La CARPH dresse également un aperçu des actions mises en œuvre par les organisations en vue de stimuler le recrutement et de faciliter l'intégration des personnes avec un handicap. Parmi les bonnes pratiques les plus fréquentes figurent la présence d'un(e) responsable diversité, la consultation des listes spécifiques de recrutement de Selor, l'organisation d'actions de sensibilisation à la diversité, l'aménagement de plages horaires de travail pour les personnes avec un handicap ou encore l'aménagement de postes de travail.

Emilie De Smet : "Ces bonnes pratiques sont à féliciter et à encourager. Elle constitue des sources d'inspiration précieuses pour les organisations désireuses de favoriser l'emploi de personnes avec un handicap."

Acquis et défis

En 2013, la Commission voit avec satisfaction certaines de ses recommandations antérieures se concrétiser :

- l'obligation de consulter la double liste avant tout recrutement ou engagement pour les organisations n'atteignant pas 2% d'emploi de personnes handicapées (et 3% en 2014)
- la possibilité de stage à temps partiel pour les personnes handicapées
- 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.

Le travail doit néanmoins se poursuivre. "Nos ambitions ne s'arrêtent pas là", confirme Emilie De Smet. "Au sein de la fonction publique fédérale, les hommes de niveau D (ne possédant aucun diplôme) âgés de plus de 50 ans sont surreprésentés parmi les personnes avec un handicap. Un enjeu particulier à l'avenir concerne l'amélioration de l'employabilité des femmes avec un handicap." La CARPH adresse encore aux acteurs concernés (organisations, gouvernement fédéral, secteur associatif, personnes handicapées) des recommandations à d'autres niveaux tels que la sensibilisation et la communication ou le travail sur les freins à l'embauche et à l'emploi des personnes handicapées.

Le rapport d'évaluation 2013 de la CARPH est disponible en version électronique [sur Fedweb](#), le portail du personnel fédéral.

Pour plus d'information :

Anne Schmidt

02 790 51 36

carph.bcaph@p-o.belgium.be

A propos de la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) :

Instaurée par l'arrêté royal du 5 mars 2007, la CARPH a pour mission de faire rapport au gouvernement sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et de le conseiller sur la politique en la matière. Elle est également chargée d'évaluer les efforts entrepris par les organisations fédérales pour atteindre l'objectif de 3% réservé au recrutement de personnes avec un handicap.

Pour mener à bien sa mission, la Commission est composée de façon paritaire de représentants de

l'autorité publique et de représentants des organisations syndicales. La diversité des profils et horizons de ses membres lui permet de bénéficier d'une expertise spécifique dans le domaine de l'emploi des personnes avec un handicap.

SPF Personnel et Organisation - DG Communication interne et
Gestion des connaissances
rue de la Loi 51
1040 Bruxelles
Belgique
<http://www.p-o.be>