

Le fédéral n'emploie que 1,45 % de handicapés

FONCTION PUBLIQUE La proportion est en baisse, alors que la loi impose les 3 %

- La personne handicapée reste rare dans la fonction publique.
- Et quand elle s'y trouve, c'est souvent à une fonction inférieure, indique la commission d'accompagnement.

La fonction publique fédérale est largement en deçà de ses obligations en matière de recrutement de personnes handicapées. C'est ce qu'indique la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale.

L'institution publique chargée de promouvoir l'embauche de handicapés a livré mercredi ses derniers chiffres : fin 2014, le pourcentage de handicapés dans les services publics fédéraux et autres institutions plafonnait à 1,45 %. Pire : il est en baisse pour la première fois depuis que le recensement est effectué, en 2009. Lors du premier comptage, le taux de handicapés était de 0,90 %. Il avait progressé graduellement, jusqu'à atteindre 1,57 % en 2013.

Quand on sait que les services publics fédéraux sont tenus de compter 3 % de handicapés dans leur effectif, on mesure le manque de dynamisme en la matière. Un arrêté royal datant de 2007 exige en effet que les services publics mettent au travail cette proportion de personnes affectées d'un handicap.

Lors du premier comptage, en 2009, le taux était de 0,90 %. Il plafonnait à 1,57 % en 2013

Le gouvernement Michel avait aussi fait de cet objectif des 3 % une priorité : « *Dans sa gestion du personnel, le gouvernement respectera le quota de 3 %* », indique l'accord de gouvernement.

Si le fédéral est largement en dessous de l'objectif, tous les services publics ne sont pas logés à la même enseigne. Parmi les bons élèves, on citera le Service public fédéral de l'Emploi, avec 4,25 % de personnes handicapées. D'autres ne sont pas loin, comme le SPF Economie (2,79 %) et le SPF Personnel et organisation (2,62 %). Le bas du tableau est également instructif. On apprend par exemple que le SPF Budget est à 0 %. Les SPF Justice et Intérieur sont également largement à la traîne, avec tous deux 0,79 % de personnes présentant un handicap.

Le rapport révèle aussi que la courbe des âges des personnes handicapées embauchées est très déséquilibrée. « *Plus de 40 % des collaborateurs avec un handicap sont âgés de 55 ans et plus.* » Ceci signifie que l'objectif (non atteint) des 3 % pourrait encore s'éloigner en raison des très nombreux départs à la retraite prévus. Ceci signifie aussi que les politiques d'embauche des handicapés n'ont pas vraiment été menées de manière active, puisque les nouveaux entrants sont peu nombreux. Autre biais : il n'y a pas d'équilibre hommes-femmes. « *Les résultats de la récolte de données font*

état d'une proportion de 54,37 % d'hommes et de 45,63 % de femmes », dit le rapport. Alors que si l'on prend la population totale des fonctionnaires fédéraux, les femmes représentent 47,04 %.

Autre élément interpellant : les handicapés sont également

sous-représentés dans les fonctions supérieures. Ainsi, le rapport indique que 15,20 % du total des fonctionnaires se trouve en catégorie D (niveau inférieur de l'échelle de carrière). En revanche, le pourcentage de handicapés dans cette catégorie atteint 37,39 %. La relation est inversée pour la catégorie A (supérieure) : 23 % des fonctionnaires s'y trouvent, mais seulement 12 % des handicapés. Près de 70 % des personnes atteintes d'un handicap travaillent ainsi en niveau C et D.

Que l'objectif des 3 % ne soit pas atteint étonnera finalement assez peu, puisque cette situation s'est installée depuis plusieurs années. Ce qui est plus interpellant, c'est la baisse du

pourcentage. La commission y voit trois explications. La première, c'est le nombre élevé de départs à la retraite, qui s'explique par la surreprésentation des handicapés dans les tranches d'âge élevées. La seconde, c'est la baisse du nombre de fonctionnaires, qui a chuté de 7 % sur cinq ans, ce qui a diminué les opportunités d'embauche. Enfin, parmi les suppressions de postes, beaucoup ont touché les niveaux inférieurs où, comme on l'a vu, les handicapés sont surreprésentés.

Malgré la sévérité du chiffre, la commission relève toutefois que des initiatives positives ont été prises, comme l'obligation, pour les services qui ont moins de 3 % de handicapés, de consulter une liste spécifique de candidats avec un handicap avant de procéder à tout recrutement.

Mais il reste manifestement du chemin à parcourir pour atteindre un objectif qui, rappelons-le, a été fixé il y a huit ans. ■

BERNARD DEMONTY

témoignage « Je me sentais totalement infantilisé »

Mohamed Elhendouz en a ras le bol, ras le bol qu'on discrimine et qu'on infantilise les handicapés. Son handicap s'est déclaré quand il avait 12 ans. Une scoliose à 60° associée à deux troubles neurologiques rares. Deux ans plus tard, la scoliose avait atteint 90°. Après ses secondaires, il essaie un centre de formation spécialisé : « Je suis parti au bout d'un jour, totalement déprimé. Pas du tout à cause des autres handicapés, mais à cause des formateurs, je me sentais totalement infantilisé, pas respecté en tant que personne. »

Il décide alors de suivre une formation à la bureautique dans un centre de formation non spé-

cialisé. Motivé, il termine la formation sans problème, mais vient ensuite la réalité de la recherche d'emploi : « C'était extrêmement dur : quand on explique qu'on est handicapé (par téléphone, par mail), les gens vous collent une image toute faite. Ils ne vous demandent pas quel type de handicap vous avez, il vous catégorise de suite comme inapte. »

Au bout d'un an et demi de recherche, il trouve enfin du travail. Une expérience plus compliquée que prévu. Le premier souci vient de l'environnement bureautique qui n'est pas adapté à son handicap. Vu la déformation de sa colonne vertébrale et les douleurs qui vont avec, Mohamed a besoin d'un fauteuil spécifique. Ce-

lui-ci mettra huit mois à arriver : « Mon rendement s'en trouvait fortement affecté et diminuait de plus en plus. »

Le contact avec ses collègues n'est pas plus facile : « Je devais manger seul, mes collègues trouvaient que mon handicap n'était pas assez visible, ils n'y croyaient pas. A la fin, je n'avais plus de communication directe, on ne me parlait que par mail ou message : je l'ai très mal vécu. »

A maintenant 26 ans, il lance son ASBL : Handijobproject. Il s'agit d'accompagner les porteurs de projet en situation de handicap et de démystifier le handicap. Un travail dans lequel il se sent « dix fois mieux » et qu'il espère pérenniser grâce à des subsides de la Région wallonne. ■

Propos recueillis par
C.Bt (nt.)

EN CHIFFRES

Emploi (4,25 %).

Les tops

C'est l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes qui compte le plus de handicapés (8,26 %), suivi du SPF Information et communication (4,53 %) et du SPF

Les flops

En bas du classement, on trouve le SPF Budget (0 %), le Bureau fédéral du Plan (0 %) ou l'Office de contrôle des mutualités.

B.DY

CAMPAGNE

Le « mental shift » de la Ligue des familles

La Ligue des familles a lancé ce mercredi une vaste campagne « pour une société handicap inclus ». Avant de s'attaquer aux lois et aux

entreprises, l'association estime que la première étape vers une société qui inclut toutes les personnes porteuses de handicap doit se faire... dans la tête des citoyens. C'est pourquoi elle leur propose de se déclarer « Pour les différences » grâce à un site de géolocali-

sation. L'objectif, surtout symbolique, est de créer une carte de la Belgique francophone recouverte de repères qui symbolisent le développement de projets inclusifs. Avec pour ambition d'opérer un *mental shift*, préambule du *political shift*...

E.BL.

Ligue Braille « Il faut sensibiliser les patrons »

ENTRETIEN

Michel Magis, directeur de la Ligue braille et membre de la Commission pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (Carph), nous donne son point de vue.

Que pensez-vous de ces chiffres ?

Tout d'abord, il faut savoir que l'objectif des 3 % n'a jamais été atteint ! Attention ! il ne faut pas y voir le fédéral comme le mauvais élève. La situation est quasi identique dans le cadre de l'emploi public, qu'il soit communal ou régional. Par contre, c'est la première année où le taux est en baisse par rapport à l'année précédente.

Qu'est-ce qui explique cette baisse ? Au niveau du Carph, nous avançons avec trois hypothèses de travail. Premièrement, on a bloqué tous les recrutements dans la fonction publique fédérale, donc personne n'est engagé. Deuxièmement, les fonctionnaires porteurs d'un handicap sont assez âgés, il y a donc plus de départs à la retraite, sans remplacement. Pour finir, la fonction publique engage de plus en plus de personnes avec une

formation universitaire ou de haute école, ce qui n'était pas forcément le cas des fonctionnaires handicapés engagés précédemment.

Quelles seraient les pistes à suivre pour dynamiser l'embauche de ces personnes, tous secteurs confondus ? Il faut sensibiliser les employeurs, leur montrer que le handicap n'est pas un frein à la productivité mais peut au contraire être une valeur ajoutée pour l'entreprise. On devrait aussi multiplier les formations, que les personnes ayant un handicap soient engagées pour leurs compétences. Il y a aussi le problème des allocations spécifiques, qui ne sont pas faciles à récupérer après la perte d'un emploi. ■

Propos recueillis par
C.Bt (st.)