



# Inclusion par l'emploi : S'inspirer de pratiques communales

Rose Eboko

Analyse Esenca 2022



Crédit photo : Pixabay

**Éditrice responsable** : Ouiam MESSAOUDI

**Siège social** : rue Saint-Jean, 32-38 - 1000 Bruxelles

**Accès public** : place Saint-Jean, 1 - 1000 Bruxelles • **Contact Center** : 02 515 19 19

**Numéro d'entreprise** : 0416 539873 • **RPM** : Bruxelles • **IBAN** : BE81 8778 0287 0124

**Tél** : 02 515 02 65 • [esenca@solidaris.be](mailto:esenca@solidaris.be) • [www.esenca.be](http://www.esenca.be)



Avec le soutien de :



## Contexte

Depuis 22 ans, Esenca porte un projet phare dans le secteur du handicap : le label Handycity®. Ce label accompagne les communes dans leurs réflexions sur l'inclusion, afin de permettre aux citoyens en situation de handicap visible et invisible de vivre le mieux possible dans leur environnement. Ce label est l'aboutissement d'un projet qui traverse chaque mandature communale : le travail sur base de la Charte communale de l'inclusion de la personne en situation de handicap. Pour rappel, la Charte communale de l'inclusion porte sur cinq items :

1. Fonction consultative — Sensibilisations
2. Accueil de la petite enfance — Intégration scolaire et parascolaire
3. Accessibilité plurielle (informations, transports, parkings, logements)
4. Sport, culture, nature, événements

Sur les 281 communes de la fédération Wallonie-Bruxelles, 141 ont adhéré au projet en signant la Charte.

C'est pourquoi, à mi-mandat de cette législature, nous faisons le point pour accompagner au mieux les communes et services paracommunaux engagés dans le processus d'inclusion des personnes en situation de handicap, mais aussi de maladie grave, chronique ou invalidante. À travers cette analyse, nous avons choisi de mettre en lumière un exemple concret mené sur le terrain dans le secteur de l'emploi, encore trop souvent source d'inégalités. Comment est-il possible de mener des actions réelles pour implémenter de manière concrète l'inclusion en faveur des citoyens en situation de handicap ? Quelles sont les bonnes pratiques qui peuvent inspirer, en matière de politiques inclusives ? Nous nous y penchons dans cette analyse.

## Quelles sont les lignes directrices envisagées pour l'emploi ?

En Belgique, les quotas pour l'emploi des personnes en situation de handicap sont en place à différents niveaux, dont dans les administrations communales et les CPAS<sup>1</sup>, services concernés par le rayonnement de la Charte et du label Handycity®.

À Bruxelles et en Région wallonne, le quota d'engagement est de 2,5 % pour les communes et CPAS<sup>2</sup>, alors que ce pourcentage s'élève à 3 % pour les services publics fédéraux, la Défense et la police.

Il est prévu réglementairement que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique s'élève a minima à 3%. Nous déplorons pourtant que ce taux d'emploi n'ait jamais été atteint dans la plupart des administrations fédérales. Pire, il régresse d'année en année. En 2021, ce taux d'emploi est de 1,06 % contre 1,54 % en 2012.

---

<sup>1</sup> CPAS : Centre Public d'Action Sociale, il a pour mission d'assurer aux personnes et aux familles l'aide due par la collectivité. Il assure non seulement une aide palliative ou curative, mais encore une aide préventive. Cette aide peut être matérielle, sociale, médicale, médico-sociale ou psychologique.

<sup>2</sup> [Quota d'embauche des personnes handicapées en Belgique | Wikiwiph \(aviq.be\)](#), consulté le 20 octobre 2022  
Voir [rapports successifs de la CARPH](#).<sup>2</sup>

Dans une note au Conseil des ministres<sup>3</sup>, les ministres respectivement chargés de la Fonction publique et des personnes handicapées constatent que<sup>4</sup> :

1. la situation d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale se détériore de manière continue depuis de nombreuses années ;
2. les actions menées jusqu'à ce jour sont sans aucun effet sur le taux d'emploi ;
3. si le taux d'emploi de 3% pouvait être atteint, ce sont 1 112 nouveaux équivalents temps plein qui rejoindraient la Fonction publique.

Ce constat est d'autant plus regrettable que l'emploi des personnes en situation de handicap est un véritable enjeu sur lequel la Belgique est particulièrement mauvaise élève. Les déclarations générales sont pourtant unanimes sur l'importance d'agir concrètement en la matière :

1. Le gouvernement s'est donné un objectif dans son accord : « Nous ferons de l'État un exemple de gestion inclusive du personnel et nous nous engageons à faire en sorte que le personnel reflète la diversité de la société. Le Gouvernement consentira des efforts supplémentaires pour atteindre son objectif d'au moins 3 % d'emplois de personnes en situation de handicap dans les services publics, notamment à travers ses politiques de recrutement et d'environnement de travail. »
2. La mesure 48 du Plan d'action fédéral Handicap décline plus concrètement l'engagement de chaque membre du gouvernement : « À partir de 2022, prévoir pour chaque contrat d'administration un chapitre sur la mise en œuvre des mesures identifiées dans la politique de Handistreaming (accessibilité de tous les services à tout le monde, FALC et aménagements raisonnables, pourcentage d'emploi des personnes en situation de handicap, etc.). Un plan d'action devra être élaboré en la matière sur lequel la CARPH<sup>5</sup> pourra rendre un avis. »

Cela signifie qu'il est de la responsabilité de chaque administration, sous l'impulsion de son ministre de tutelle, d'élaborer un plan d'action avec des mesures concrètes permettant de viser cette norme d'engagement des 3 %. À échelle communale, des initiatives structurées et engageantes comme celles menées par Bruxelles, nous le découvrons ci-après, permettent de veiller à respecter les quotas, voire de les dépasser. Loin des effets d'annonce, c'est bel et bien en s'inspirant de ce type de bonnes pratiques que la Belgique peut espérer quitter le rang de mauvais élève en matière d'emploi.

---

<sup>3</sup> Emploi personnes handicapées, [Quota d'embauche des personnes handicapées en Belgique | Wikiwiph \(aviq.be\)](#), consulté le 15 octobre 2022

<sup>4</sup> La CARPH, composée d'associations du secteur remet annuellement un rapport concernant l'emploi et dresse des constats identiques. Pour aller plus loin : <https://bosa.belgium.be/fr/publications/carph-rapport-devaluation-2021>

<sup>5</sup> CARPH : Commission d'Accompagnement pour le Recrutement des Personnes avec un Handicap dans la fonction publique fédérale 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 fixé à 3% de mise à l'emploi de personnes avec un handicap.

## Un exemple inspirant d'une bonne pratique inclusive en matière d'emploi

La ville de Bruxelles, depuis plusieurs années, a développé une politique spécifique en matière de recrutement des personnes en situation de handicap dans son programme de politique générale 2018-2024. À travers son plan diversité 2021-2022, les critères ont encore été affinés<sup>6</sup>. Attardons-nous sur les pratiques qui y sont développées en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, car elles montrent concrètement une application d'un point de la Charte communale de l'inclusion des personnes en situation de handicap, celui de l'emploi.

### « Faciliter l'accès à l'emploi »

1. **Apposer sur les annonces de recrutement un label**, une clause qui stipule que chaque collaborateur statutaire ou contractuel s'engage à rejeter toute forme de discrimination et que la Ville est un « employeur d'égalité des chances », qui engage les agents sur base de leurs capacités et de leur dynamisme indépendamment de leur âge, sexe, origine ou handicap (ce qui se fait déjà pour les annonces publiées par l'intermédiaire d'Actiris avec qui la ville est en collaboration).
2. **Adopter une démarche proactive de recherche de candidats en situation de handicap par le canal d'une ou plusieurs ASBL** qui travaillent au recrutement et à la formation de candidats en situation de handicap qui seraient le relais entre la Cellule Sélection du département du personnel, le/la coordinateur/trice et les candidats en situation de handicap.

### Faciliter l'inclusion sur le lieu de travail

1. **Organiser des séminaires** de sensibilisation pour le personnel en général et pour les « chefs d'équipe » en collaboration avec la cellule Formation, la cellule égalité des chances et d'éventuelles associations d'intérêts. Le Service Phare intervient dans le coût du cours qui consiste en un programme de sensibilisation et de formation adressé aux collègues de la personne en situation de handicap.
2. **Former les personnes en situation de handicap (PSH)** : dans le cadre de la formation professionnelle, Bruxelles-Formation<sup>7</sup> organise et/ou subventionne des formations destinées aux PSH de même que la Ville de Bruxelles par l'intermédiaire des cours de promotion sociale et d'éventuelles associations qui parfois dispensent elles-mêmes les formations.

---

<sup>6</sup> Plan de diversité 2021-2022, [div-FR-zonder-annexe.pdf \(bruxelles.be\)](#), consulté le 13 octobre 2022

<sup>7</sup> [Aides à l'emploi et à la formation pour les personnes porteuses d'un handicap - Bruxelles Formation %](#), consulté le 14 octobre 2022

### 3. Accompagner et encadrer la PSH sur son lieu de travail

- Le Service Phare accorde une intervention financière de maximum 250 € par mois pendant 6 mois pour permettre à un.e des collègues de la PSH (appelé « tuteur ») de l'encadrer et de l'accompagner dans ses débuts dans l'entreprise<sup>8</sup>.
- Le VDAB propose également un « jobcoach<sup>9</sup> » qui accompagne la PSH pendant les six premiers mois de son engagement.

4. **Organiser des "stages de découverte"** initiative de Phare pour une immersion qui vise à se confronter à la réalité d'une profession<sup>10</sup>. Ce stage a une durée maximale de dix jours consécutifs. Il n'est pas rémunéré, mais la personne est couverte par l'assurance. L'objectif est de permettre à la PSH de s'initier à la situation professionnelle réelle et quotidienne d'un métier qu'elle souhaite exercer.

5. **Adapter les postes de travail** suivant les besoins de la PSH (imprimante braille, ordinateur adapté, ergonomie des postes de travail), tout est mis en œuvre pour adapter le poste de travail à la personne moins valide et, de là, favoriser un travail agréable et efficace.

#### Mesures sociales offertes au personnel

1. **Accorder 7 jours de congé extralégaux supplémentaires par an aux parents** d'enfants handicapés âgés de 8 à 12 ans (c'est-à-dire après la période de congé parental).
2. **Augmentation de la prime** accordée aux membres du personnel parents d'enfants en situation de handicap. »<sup>11</sup>

Ce que peut nous apprendre cette initiative de la Ville de Bruxelles, c'est l'importance de mener une politique intégrée : en effet, l'ensemble des composantes d'une bonne inclusion professionnelle a été pensé en amont : la sensibilisation, la formation, l'engagement, l'accompagnement ou encore la mise en place d'aménagements raisonnables sont autant d'éléments qu'il convient de faire coexister pour relever le défi de l'emploi. Ces composantes appliquées sur le terrain font évoluer de manière concrète la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap par une série de dispositions prévues ne demandent pas forcément de budget insurmontable. Citons d'ailleurs la collaboration avec des associations ou le service PHARE comme bonne pratique : aller chercher l'expertise, le conseil et l'accompagnement dans les structures qui sont en mesure d'accompagner les communes dans leur projet. Enfin, ce plan devrait être évalué en fin de mandature afin de s'assurer de son succès, mais aussi de ses pierres d'achoppement. Il constitue déjà toutefois une sérieuse base de réflexion pour des communes ou administrations qui souhaiteraient s'en inspirer.

---

<sup>8</sup> Service Phare, [Intégration professionnelle dans le circuit de travail ordinaire - Service PHARE \(irisnet.be\)](#), consulté le 15 octobre 2022

<sup>9</sup> VDAB [Coach les nouveaux employés | Employeurs du VDAB](#), consulté le 15 octobre 2022

<sup>10</sup> [Intégration professionnelle dans le circuit de travail ordinaire - Service PHARE \(irisnet.be\)](#), consulté le 15 octobre 2022

<sup>11</sup> Extrait de Plan de diversité 2021-2022, [div-FR-zonder-annexe.pdf \(bruxelles.be\)](#), consulté le 13 octobre 2022

Malheureusement de telles initiatives ne sont pas la norme, ce que nous regrettons. Au vu de la réalité, notamment en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, le politique ne devrait-il pas urgemment envisager d'autres alternatives, d'autres leviers d'action ?

## « Les quotas sans sanctions ne servent à rien »

Le constat est sans appel, malgré les lignes directrices, nous sommes bien loin d'appliquer les quotas en Belgique. C'est ce qui est souligné à juste titre par Michel Lans de la Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté, dans un article "Les quotas ne fonctionnent pas et la raison est simple : il n'y a pas de sanctions si vous ne les respectez pas", le répète-t-il sur tous les toits depuis des lustres : "Tant qu'il n'y aura pas d'amendes sévères à la clef, les choses ne changeront pas.<sup>12</sup>". De réelles sanctions devraient inéluctablement inciter les entreprises et administrations à se plier a minima au respect des quotas. Mais complémentirement à cette approche, nous devons donner les moyens et ressources aux employeurs du secteur privé **et** public afin de tendre vers plus d'engagement de PSH, mais aussi un maintien des emplois lors de l'annonce d'un handicap ou d'une maladie rare/chronique.

"À la région bruxelloise, on n'a jamais atteint le quota, jamais ! " reprend-il "Au niveau communal, ça va un peu mieux, sept communes sur 19 parviennent au quota de 2,5%, mais c'est un quota ridicule. À part le Portugal, aucun pays ne fixe un quota aussi faible. En plus, les reconnaissances sont extrêmement légères. C'est le cas aussi en Wallonie, si vous demandez un aménagement raisonnable du lieu de travail, cela comptera dans le quota. Un exemple : si vous devenez âgé au travail et que vous avez des difficultés pour prendre l'escalier et que vous demandez à déménager au rez-de-chaussée, vous allez être considéré comme une personne en situation de handicap et compter dans le quota"<sup>13</sup> complète ainsi encore Michel Lans. Cette prise de parole pointe les fragilités du système des quotas et indique à quel point à eux seuls ils ne résoudront pas les questions d'emploi des personnes en situation de handicap. Nous ne pouvons pas nous contenter de cet indicateur pour nous satisfaire et nous féliciter d'une inclusion professionnelle en Belgique.

## Réflexions

Pour Esenca, dans une société qui se veut inclusive, il faut se positionner au-delà de la question des quotas, en mettant notamment l'accent sur la qualité de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le CSNPH<sup>14</sup> a émis des avis en la matière au vu non seulement du

---

<sup>12</sup> Michael Lans, 2 novembre 2022, [Emploi des personnes handicapées : les administrations ne respectent pas les quotas imposés - rtbf.be](https://www.rtf.be/fr/actualites/emploi/les-administrations-ne-respectent-pas-les-quotas-imposes), consulté le 22 novembre 2022

<sup>13</sup> Michel Lans, idem [Emploi des personnes handicapées : les administrations ne respectent pas les quotas imposés - rtbf.be](https://www.rtf.be/fr/actualites/emploi/les-administrations-ne-respectent-pas-les-quotas-imposes), consulté le 22 novembre 2022

<sup>14</sup> CSNPH : Conseil supérieur national des personnes handicapées est une instance chargée de l'examen de toutes les matières qui, au niveau fédéral, sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la vie des personnes handicapées. Le CSNPH émet régulièrement des avis dans des domaines tels que les allocations aux personnes handicapées, l'emploi, l'accessibilité des bâtiments publics, la mobilité...

non-respect de ces quotas, mais encore et surtout au vu de la régression de l'emploi des personnes en situation de handicap d'année en année<sup>15</sup>. Il s'agit d'une situation de recul qui est tout à fait inacceptable au regard de la Convention ONU Personnes Handicapées que la Belgique a signée.

Nous déplorons le constat selon lequel malgré les actions menées par le gouvernement, les quotas d'engagement ne sont pas atteints, alors même qu'en comparaison à certains autres pays européens, nous sommes à la traîne. Pourtant, rappelons-le, l'emploi reste un levier d'action majeur dans la lutte contre la précarité et l'exclusion auxquelles les personnes en situation de handicap sont d'ordinaire déjà vite confrontées.

Enfin, rappelons que les quotas ne constituent donc pas le seul levier porteur d'emploi. Il est possible, à échelle communale comme plus largement, de mettre en place des accompagnements en amont des publics concernés. Citons par exemple, mener des actions ciblées telles que des facilités à l'auto-entrepreneuriat<sup>16</sup> avec des mesures incitatives, un accompagnement, des suppressions de la lourdeur administrative à l'entrepreneuriat, le travail en entreprise de travail adapté, le recours à des aménagements raisonnables, etc.

Pour citer cette production Eboko Rose (2022) « Inclusion par l'emploi : s'inspirer de pratiques communales », analyse Éducation permanente, Esenca.

URL : [www.Esenca.be](http://www.Esenca.be)

---

15 CSNPH, avis\_2022/22 [Avis 2022/22 - Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées \(belgium.be\)](#), consulté le 20 octobre 2022

<sup>16</sup> Esenca (2018), [Entreprendre... C'est possible ? - Esenca](#), consulté le 18 octobre 2022



# Esenca

Esenca - anciennement ASPH, Association Socialiste de la Personne Handicapée - défend les personnes en situation de handicap et/ou atteintes de maladie grave et invalidante, quels que soient leur âge ou leur appartenance philosophique.

Véritable syndicat des personnes en situation de handicap depuis plus de 100 ans, Esenca agit concrètement pour **faire valoir les droits de ces personnes** : lobby politique, lutte contre toutes formes de discriminations, campagnes de sensibilisations, services d'aide et d'accompagnement, etc.

## Nos missions

- Conseiller, accompagner et défendre les personnes en situation de handicap, leur famille et leur entourage
- Militer pour plus de justice sociale
- Informer et sensibiliser le plus largement possible sur les handicaps et les maladies graves et invalidantes
- Informer le public sur toutes les matières qui le concernent
- Promouvoir l'accessibilité et l'inclusion dans tous les domaines de la vie

## Nos services

### Un contact Center

Pour toute question sur le handicap ou les maladies graves et invalidantes, composez le **02 515 19 19** du lundi au vendredi de 8h à 12h.

Le contact Center est accessible de 9h30 à 11h00 aux personnes sourdes ou malentendantes habitant en Région wallonne ou bruxelloise. Il suffit de cliquer sur le logo "Relais Signes" du site d'Esenca. Esenca prend en charge le coût de l'interprète. Pour s'assurer de la présence d'un interprète, il peut être utile de vérifier les horaires sur le site de Relais Signes.

### Handy droit®

Service de défense en justice auprès des juridictions du Tribunal du Travail. Handy droit® est compétent pour les matières liées aux allocations aux personnes handicapées, aux allocations familiales majorées, aux reconnaissances médicales, aux décisions de remise au travail et aux interventions octroyées par les fonds régionaux.

### Handy protection

Pour toute personne en situation de handicap ou avec une maladie grave et invalidante, Esenca dispose d'un service technique spécialisé dans le conseil, la guidance et l'investigation dans le cadre des législations de protection de la personne handicapée.

## **Cellule anti-discrimination**

Esenca identifie les discriminations relatives au handicap et en assure le suivi : interpellations, médiation, recherche de solutions avec la personne concernée, etc.

Esenca est par ailleurs un point d'appui UNIA en ce qui concerne les situations discriminantes « handicap » afin d'introduire un signalement (plainte). Ex : votre compagnie d'assurance vous refuse une couverture, car vous êtes atteint d'une maladie chronique ? Elle vous propose une surprime ? Elle supprime votre police familiale en raison du handicap de votre enfant ou de votre partenaire ? Faites-nous-en part, nous assurerons le relais de votre situation.

## **Handyaccessible**

Notre association dispose d'un service en accessibilité compétent pour :

- Effectuer des visites de sites et proposer des aménagements adaptés
- Analyser des plans et vérifier si les réglementations régionales sont respectées
- Auditer les festivals et bâtiments selon les normes « Access-i »
- Proposer un suivi des travaux pour la mise en œuvre de l'accessibilité

## **Contact**

Tél. : 02 515 02 65 • [www.esenca.be](http://www.esenca.be) • [esenca@solidaris.be](mailto:esenca@solidaris.be)



POUR UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE, SOLIDAIRE ET ACCESSIBLE