

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES COMMUNES BRUXELLOISES

Rapport



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES COMMUNES BRUXELLOISES

Rapport

Direction des Initiatives subventionnées

Mars 2021



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES



INTRODUCTION

Le 2 février 2017, le parlement bruxellois adoptait l’ordonnance relative à l’obligation d’engager des personnes en situation de handicap dans les administrations des pouvoirs locaux. Ce texte prévoit que ces administrations emploient au moins une personne handicapée à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein (ETP) prévus au cadre du personnel (soit 2,5 % des ETP).

Ce pourcentage peut être atteint pour moitié en recourant à des contrats de travaux, fournitures et services avec des entreprises de travail adapté (ETA). Le calcul des ETP représentés par ce type de contrats s’effectue de la manière suivante :

Prix du contrat HTVA

**Rémunération annuelle d’un agent temps plein D 4
(employé d’administration) avec dix ans d’ancienneté
(100 % indice 138.01)**

L’ordonnance stipule par ailleurs que le respect des prescriptions en matière d’emploi des personnes handicapées au sein des administrations locales doit donner lieu à une évaluation générale dans un rapport adressé au parlement¹. Un premier rapport, reprenant les données de 2018, a ainsi été publié en mars 2019².

Une évaluation de la mise en œuvre de l’ordonnance étant prévue deux ans après la publication de ce premier document, la cellule en charge de l’égalité des chances et de la diversité au sein de la direction des Initiatives subventionnées de Bruxelles Pouvoirs locaux (BPL) a coordonné la rédaction d’un deuxième rapport. Lequel comporte, outre une **comparaison des données chiffrées** fournies pour les années 2018 et 2020, une série de **statistiques dérivées**, ainsi qu’une **analyse des données qualitatives** soumises par les communes, permettant d’appréhender la dynamique impulsée au niveau local.

En termes de méthode, plusieurs éléments méritent d’être soulignés. En 2018, les données quantitatives ont été récoltées auprès des communes sur base d’un formulaire type, la présentation des mesures qualitatives mises en œuvre à leur niveau ne faisant pas l’objet d’un canevas spécifique. L’analyse des données ainsi obtenues et la rédaction du rapport ont été menées par la direction des Initiatives subventionnées de BPL.

Dans le cadre du présent rapport, si les communes ont été invitées à compléter le même formulaire, l’analyse des données a été confiée à un bureau d’études, Into The Minds, dont la mission comportait les tâches suivantes :

- l’analyse des données par commune : résultats chiffrés et données qualitatives ;
- l’établissement de statistiques dérivées, notamment :
 - pourcentage de personnel handicapé atteint par commune ;
 - nombre de personnes ayant un handicap employées par commune ;
 - marchés attribués à des entreprises de travail adapté ;
 - pourcentage de personnel handicapé atteint *via* les marchés passés avec des ETA ;
 - emploi direct (personnel handicapé travaillant directement pour la commune) et indirect (ETP comptabilisés comme personnel handicapé en recourant à des ETA) de personnel handicapé par commune ;
 - répartition par sexe.

Outre des comparaisons entre les données chiffrées de 2018 et de 2020, le bureau d’études a également effectué une série de commentaires et de recommandations liés aux tableaux et aux cartes fournis dans le cadre de sa mission. Plusieurs compléments ont été apportés par Bruxelles Pouvoirs locaux, qui s’est par ailleurs chargé de l’étude des mesures qualitatives.

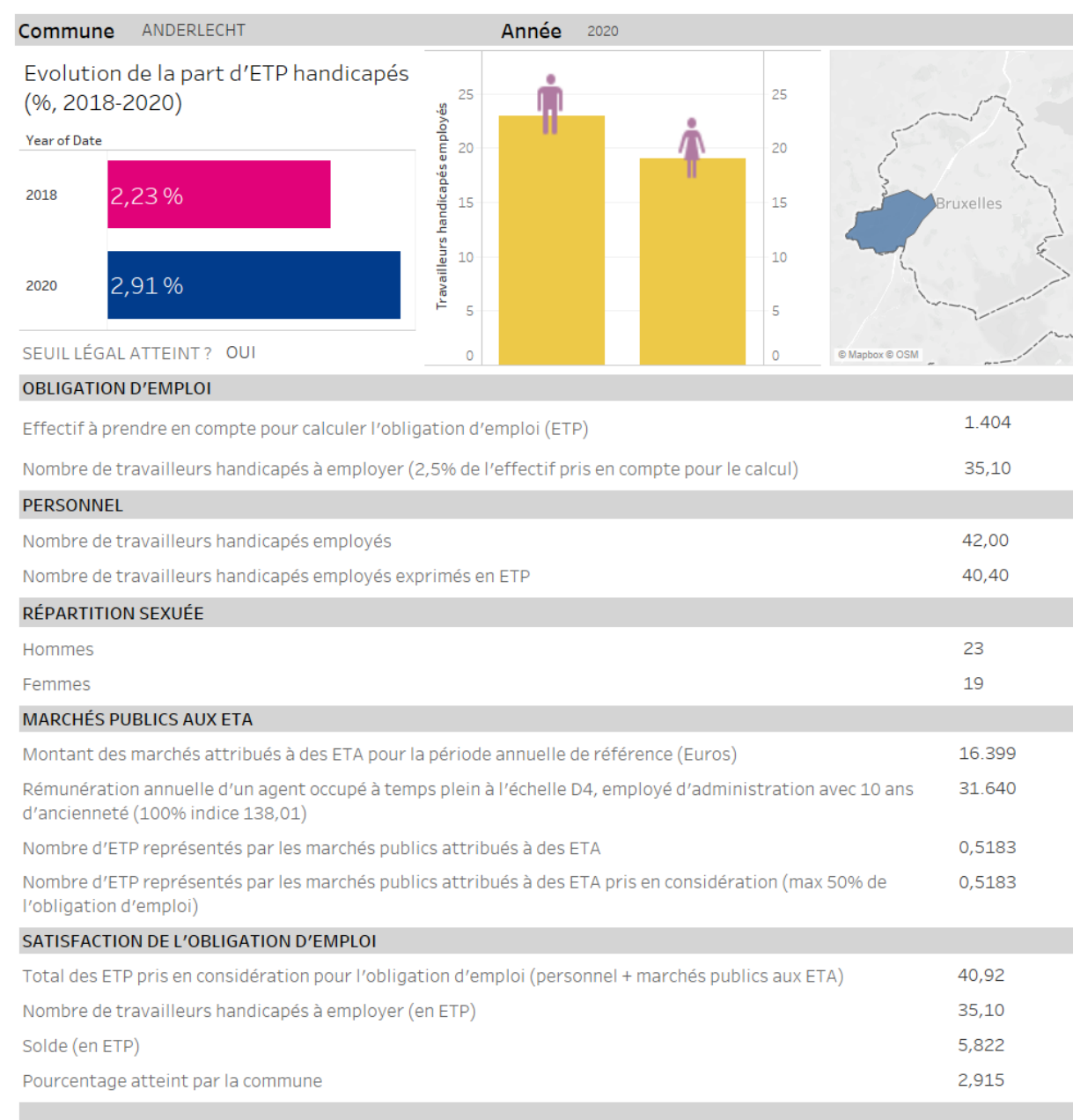
¹ Arrêté (14 décembre 2017) du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale exécutant l’ordonnance du 2 février 2017 relative à l’obligation d’engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux (*Moniteur belge*, 15 janvier 2018).

² Document disponible sur le [site Internet de Bruxelles Pouvoirs locaux](#).

1. RÉSULTATS PAR COMMUNE

Anderlecht

Résultats chiffrés



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Au cours de l'année 2019, plusieurs formations relatives à la diversité ont été suivies par la responsable en recrutement, l'assistante sociale du personnel communal et la personne en charge de la diversité. Ces formations ont été dispensées par différents organismes tels que DiversiCom ou Bruxelles Pouvoirs locaux.

Toujours en 2019, l'administration a poursuivi sa collaboration avec les services Phare, Infosourds et l'Institut Alexandre Herlin (enseignement spécialisé), afin de proposer des stages de découverte ou des contrats d'adaptation professionnelle.

L'administration a également participé, en mai 2019, à l'action nationale Duoday, en proposant sept stages d'observation dans différents services.

Pour l'année 2020, l'administration a encore émis sa volonté de participer à cet événement. Malgré les circonstances liées au COVID, il a été décidé de maintenir l'action en proposant des stages découverte à partir du mois de septembre 2020.

Au cours de l'année 2019-2020, des contrats d'adaptation professionnelle (CAP) ont été proposés à neuf personnes en situation de handicap.

Depuis 2019, le collège des bourgmestre et échevins a décidé d'adhérer à la charte de partenariat avec l'ASBL DiversiCom, laquelle permet un processus de recrutement plus adapté pour les personnes en situation de handicap.

Certaines pistes d'amélioration en matière de recrutement sont encore prévues :

- prise de contact avec des acteurs locaux en vue de créer des partenariats potentiels ;
- diversification des canaux de publication des offres ;
- développement du réseau de recrutement, notamment au travers de la collaboration avec DiversiCom, le service Phare, Infosourds, etc. ;
- acquisition d'un logiciel de recrutement, permettant de créer une base de données de candidats intéressants pour les futurs engagements.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Plusieurs membres du personnel communal ont été désignés afin de contribuer à l'intégration du personnel présentant un handicap. Ainsi, une assistante sociale et la gestionnaire Diversité peuvent recevoir quotidiennement les fonctionnaires éprouvant des difficultés en lien avec leur handicap.

Les rendez-vous peuvent se tenir au sein même du service des ressources humaines, ou dans un autre bureau, ceci afin de garantir la confidentialité, mais également le respect des besoins de la personne (comme une difficulté de mobilité).

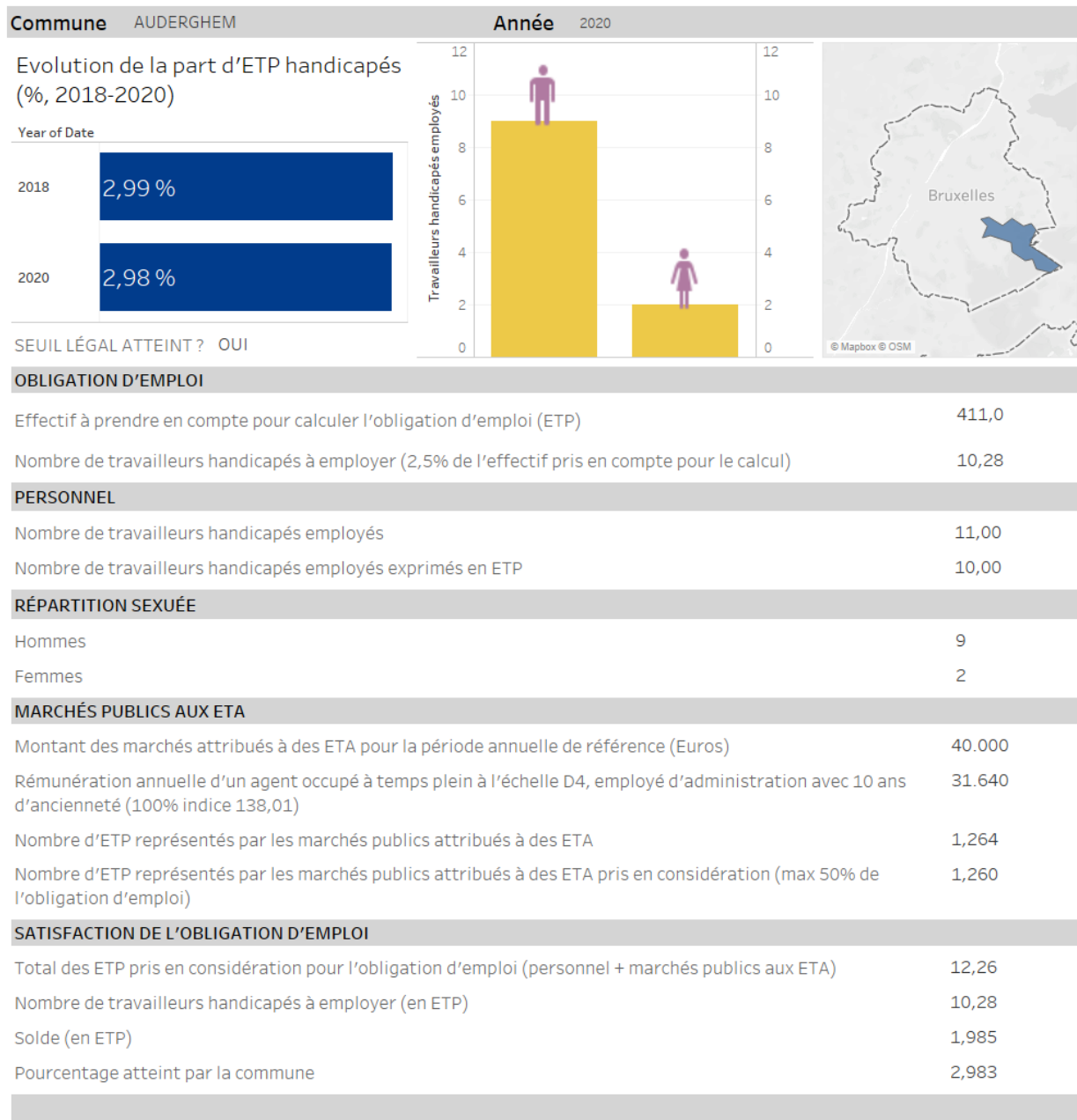
De plus, selon les nécessités du service ou du candidat, du matériel et des logiciels adaptés sont prévus.

La gestionnaire Diversité a également fait appel au cours de l'année 2019 à Infosourds afin de faciliter les échanges au sein de réunions.

Le département des ressources humaines adapte également régulièrement le règlement de travail et permet notamment plus de flexibilité horaire pour les personnes à besoins spécifiques.

Auderghem

Résultats chiffrés



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

La commune transmet ses offres d'emploi à DiversiCom. Ces offres reprennent bien entendu la mention *Nous encourageons les personnes en situation de handicap à postuler. Nous tiendrons compte des éventuelles adaptations nécessaires tant en ce qui concerne la procédure de recrutement que l'intégration au sein de l'administration.*

Le référent Diversité de la commune a suivi diverses formations sur le thème de l'emploi et du recrutement de personnes en situation de handicap.

La commune participe aux Jobdays de différentes organisations, à destination du groupe cible.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Lors du recrutement, une réflexion est menée sur les besoins d'aménagements spécifiques des personnes en situation de handicap, comme le matériel ou les tests adaptés, et une collaboration peut être établie avec différents acteurs, comme la Ligue Braille, Infosourds ou toute autre organisation. Des interprètes sont prévus si nécessaire, ainsi que l'adaptation des locaux, notamment.

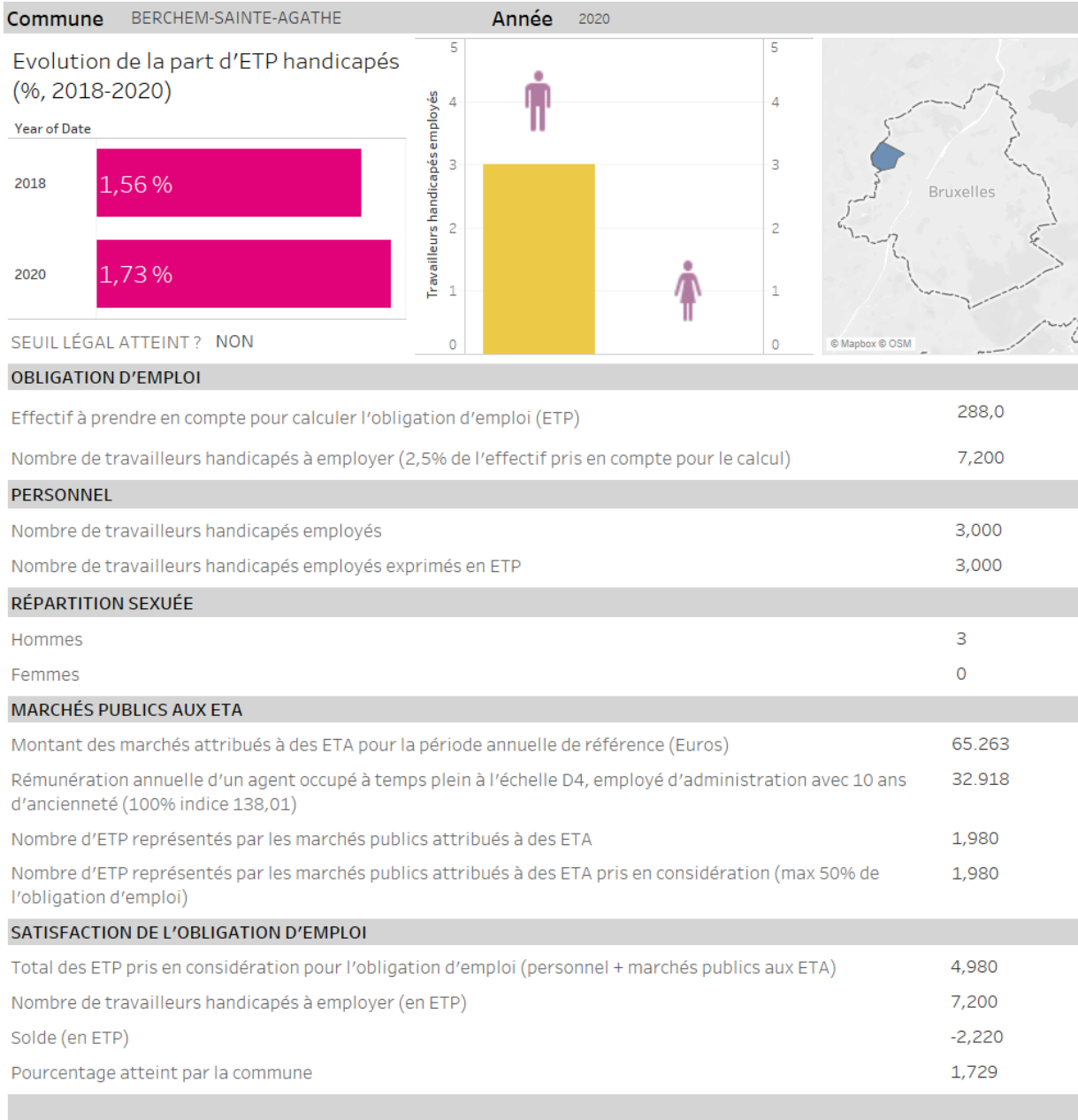
Des réunions de service, de suivi et des évaluations sont organisées avec les chefs de service concernés, le service des ressources humaines et DiversiCom. Des postes de travail ont en outre été aménagés.

Le personnel a également pu suivre différentes formations : deux agents ont suivi la formation longue organisée par Bruxelles Pouvoirs locaux sur le *handistreaming*, tandis que d'autres ont suivi des formations en diversité. Des sensibilisations et des formations en interne ont été organisées pour permettre à certains membres du personnel d'accompagner au quotidien des collègues en situation de handicap.

Une réflexion est en cours pour sensibiliser tous les services à travailler avec une personne en situation de handicap, en augmentant le nombre de contrats d'adaptation professionnelle, ce qui permettra au plus grand nombre de se familiariser avec la mise au travail des personnes handicapées.

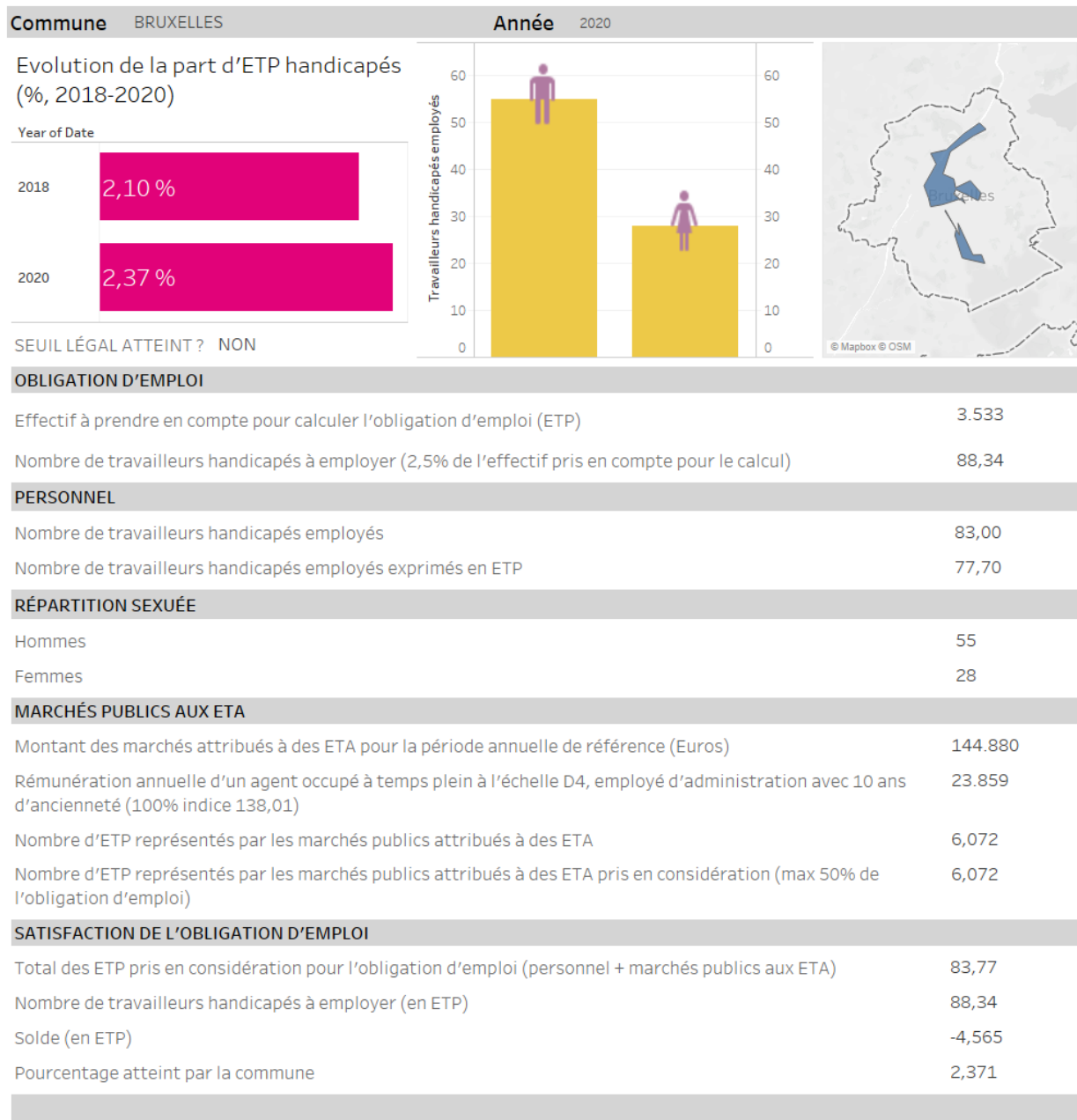
Berchem-Sainte-Agathe

Résultats chiffrés



Bruxelles

Résultats chiffrés



Procédure de sélection

Chaque candidat du groupe cible dont la candidature semble répondre aux critères de sélection d'un poste vacant est invité à un entretien d'orientation préalable à l'entretien de sélection. Cette rencontre vise à inventorier les éventuelles adaptations raisonnables à la procédure de sélection, les tâches, le poste de travail, l'environnement ou le temps de travail.

Si nécessaire, des adaptations raisonnables ou des outils adaptés sont mis à la disposition du candidat (plus de temps, environnement isolé...) lors des tests informatisés et de l'entretien avec le comité de sélection.

Les possibilités de formation sur le lieu de travail sont élargies (contrat d'adaptation professionnelle) en collaboration avec le service Phare, le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) ou l'Agence pour une vie de qualité (Aviq).

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Trajet d'intégration individualisé par le travail sur mesure

Un trajet d'intégration individualisé est établi en concertation avec la personne en situation de handicap recrutée, son responsable hiérarchique et le référent RH. À cette fin, les intervenants peuvent faire appel au coordinateur du plan d'action.

Sensibilisation

Depuis 2009, la Ville offre des formations de sensibilisation à la collaboration avec un collègue en situation de handicap.

Si nécessaire, et en concertation avec la personne ayant un handicap, des séances de sensibilisation spécifiques aux membres de son équipe et à son responsable hiérarchique sont proposées.

Accompagnement sur le lieu du travail

Un accompagnement et la possibilité de demander conseil au coordinateur sont prévus, tout au long de la carrière, pour le collaborateur ayant un handicap, mais également pour son responsable hiérarchique et ses collègues. En cas de besoin, il est possible de faire appel à l'expertise d'associations spécialisées.

Adaptations du poste de travail

Le cas échéant, et en concertation avec le service interne de prévention et de protection au travail, des adaptations raisonnables sont déterminées. Dans ce domaine également, il est fait appel à l'expertise d'associations spécialisées.

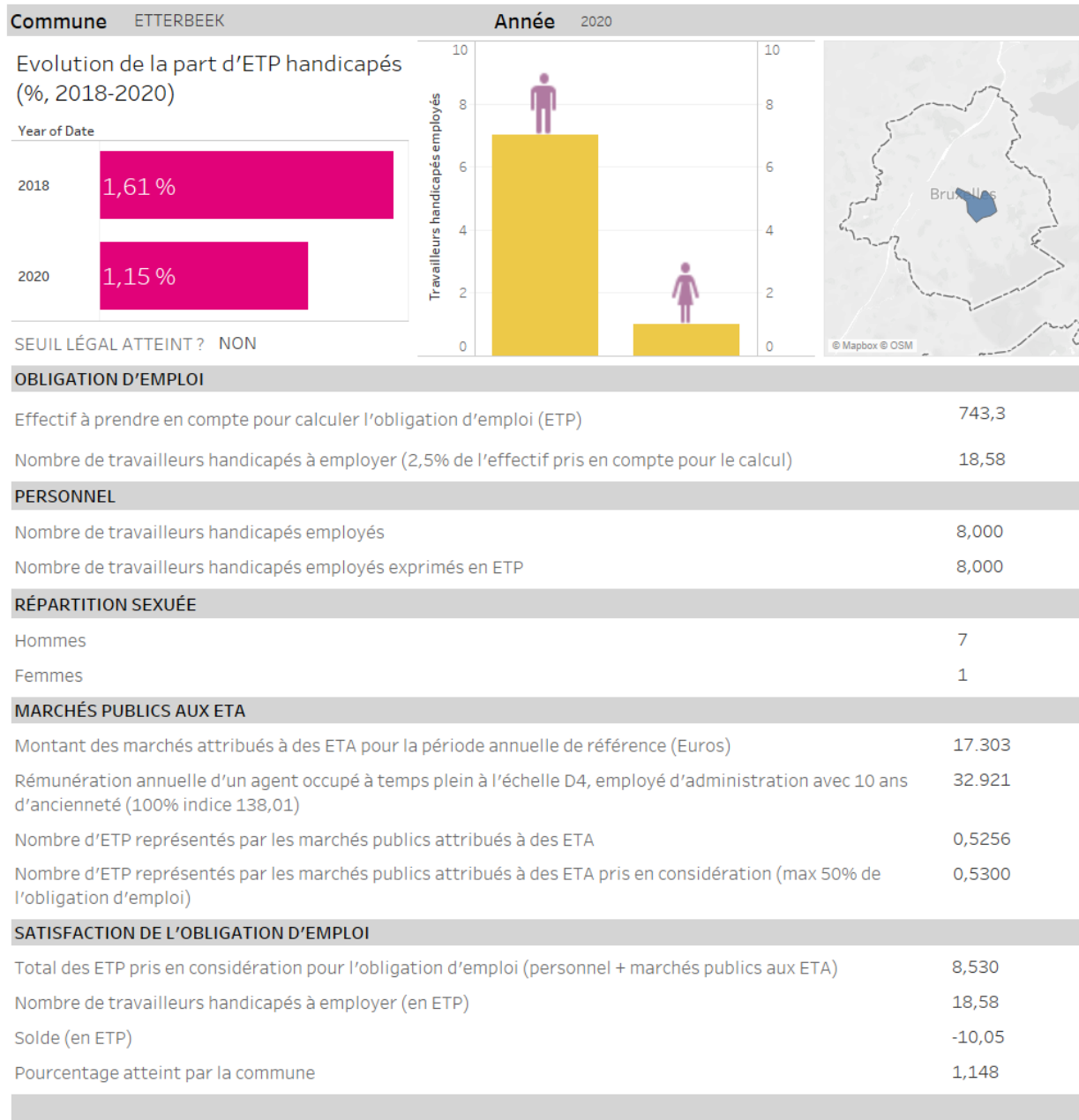
Le coordinateur du plan d'action accompagne le processus d'intégration et les adaptations.

Mesure indirecte

Tout en respectant la loi sur les marchés publics, l'attribution de marchés de services et de fournitures à des entreprises de travail adapté est favorisée.

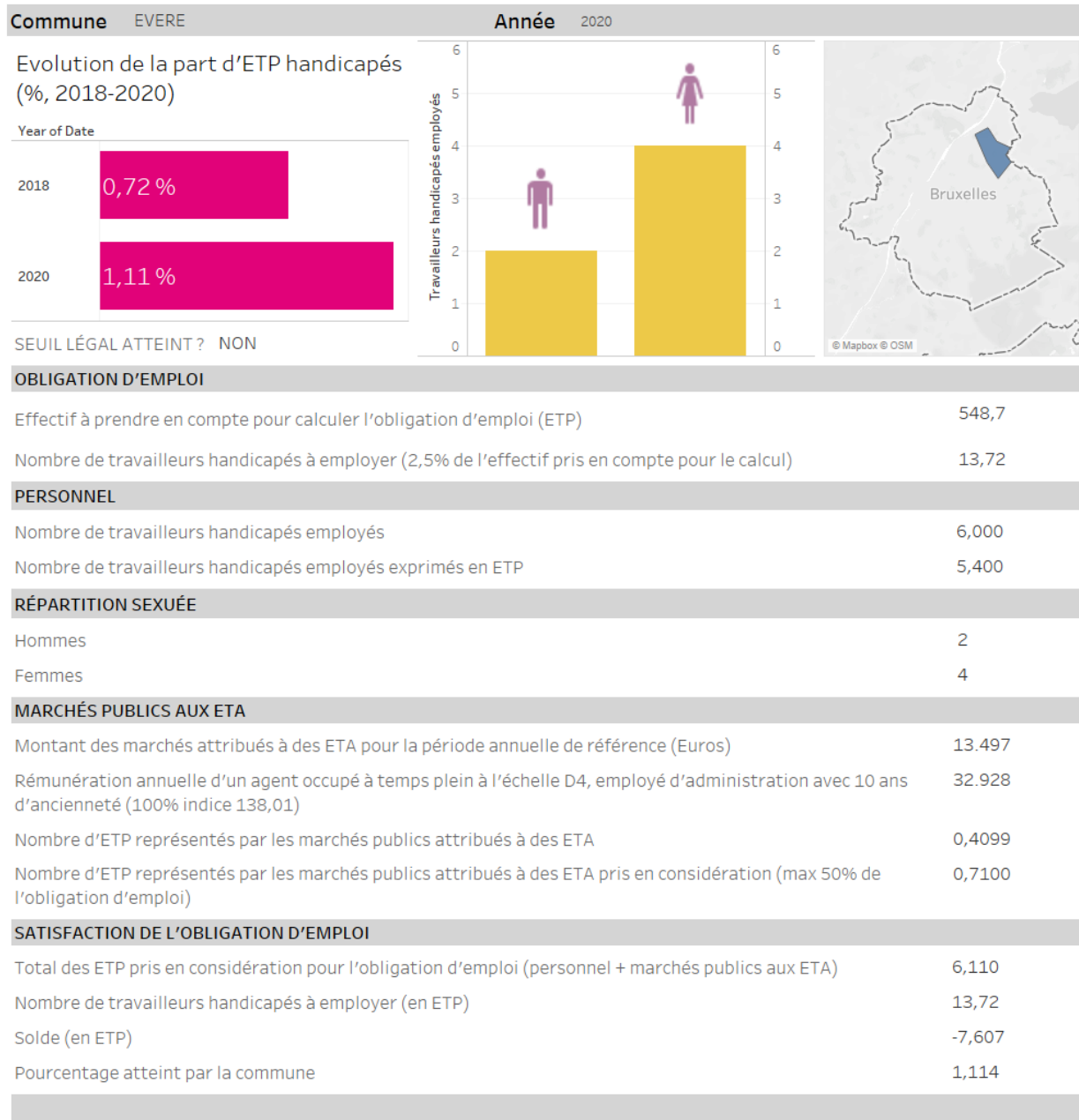
Etterbeek

Résultats chiffrés



Evere

Résultats chiffrés



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds

www.IntoTheMinds.com

Janvier 2021

IntoTheMinds

REPORTING

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

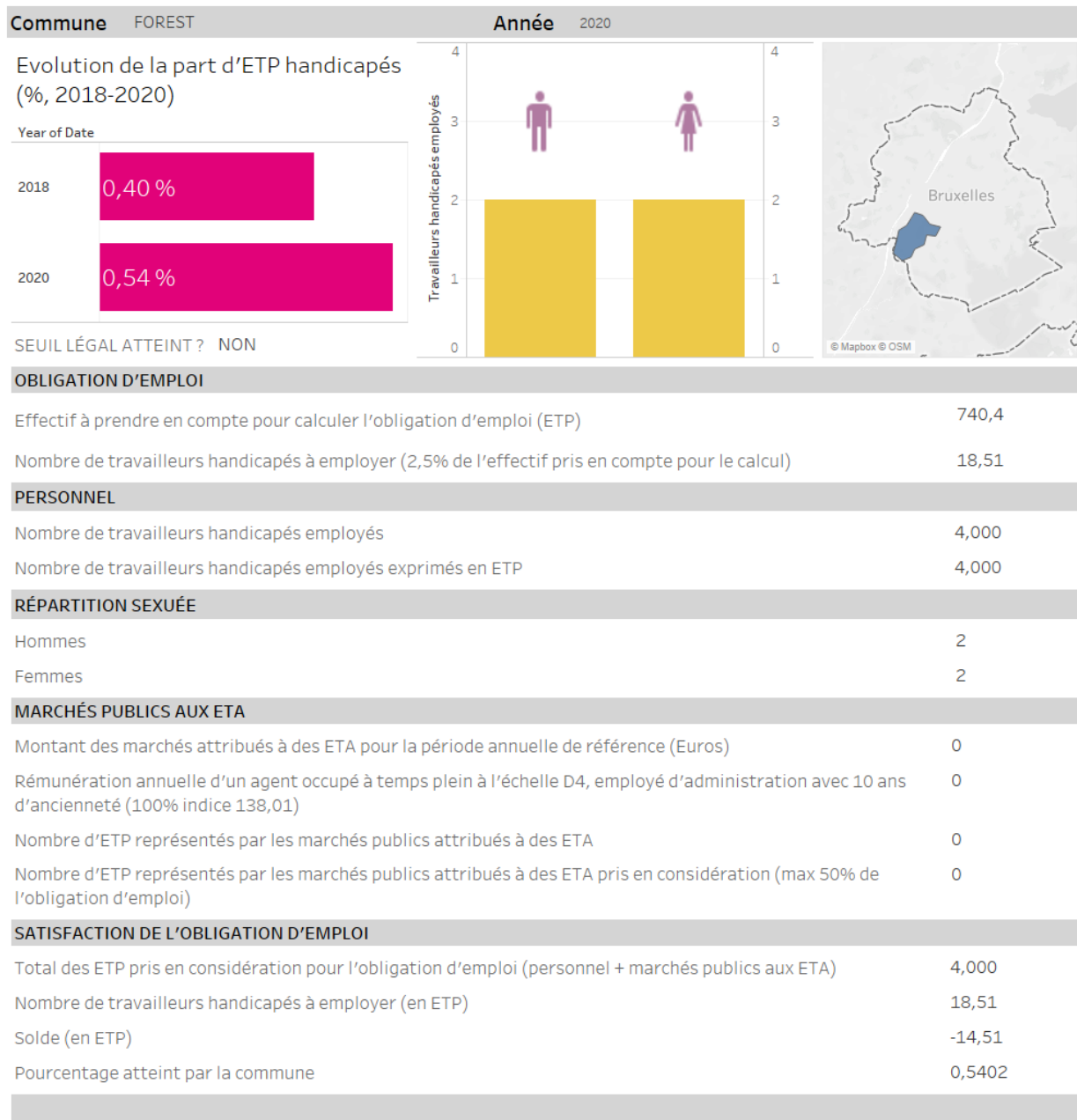
La commune collabore avec l'ASBL DiversiCom pour la recherche de candidats.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

La commune propose des horaires ajustés, recherche les postes les mieux adaptés suite à un arrêt de travail, tandis que les chefs d'équipe offrent un encadrement approprié.

Forest

Résultats chiffrés



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

La politique de diversité promue par la commune de Forest est régulièrement mentionnée dans ses offres d'emploi (si cette pratique n'est pas encore systématique, elle tend à être généralisée) :

La commune de Forest mène une politique de diversité, de non-discrimination et d'égalité des droits, nous garantissons l'égalité de traitement et d'accès aux sélections pour tous les candidats.

Les compétences sont déterminantes, et ce, indépendamment de l'âge, de l'origine, du handicap, du genre ou de l'orientation sexuelle.

Si vous avez besoin d'un aménagement, quel que soit votre handicap, et ce pour la phase de sélection à cette fonction ou après celle-ci, n'hésitez pas à nous en informer.

Un responsable Diversité sera prochainement désigné et un plan de diversité va donc être développé, lequel inclura le recrutement de personnes présentant un handicap.

La collaboration entamée en juin 2018 avec le service Phare a abouti au recrutement de deux contrats d'adaptation professionnelle (CAP), dont l'un a été prolongé en contrat à durée déterminée (CDD). Cette collaboration sera relancée.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

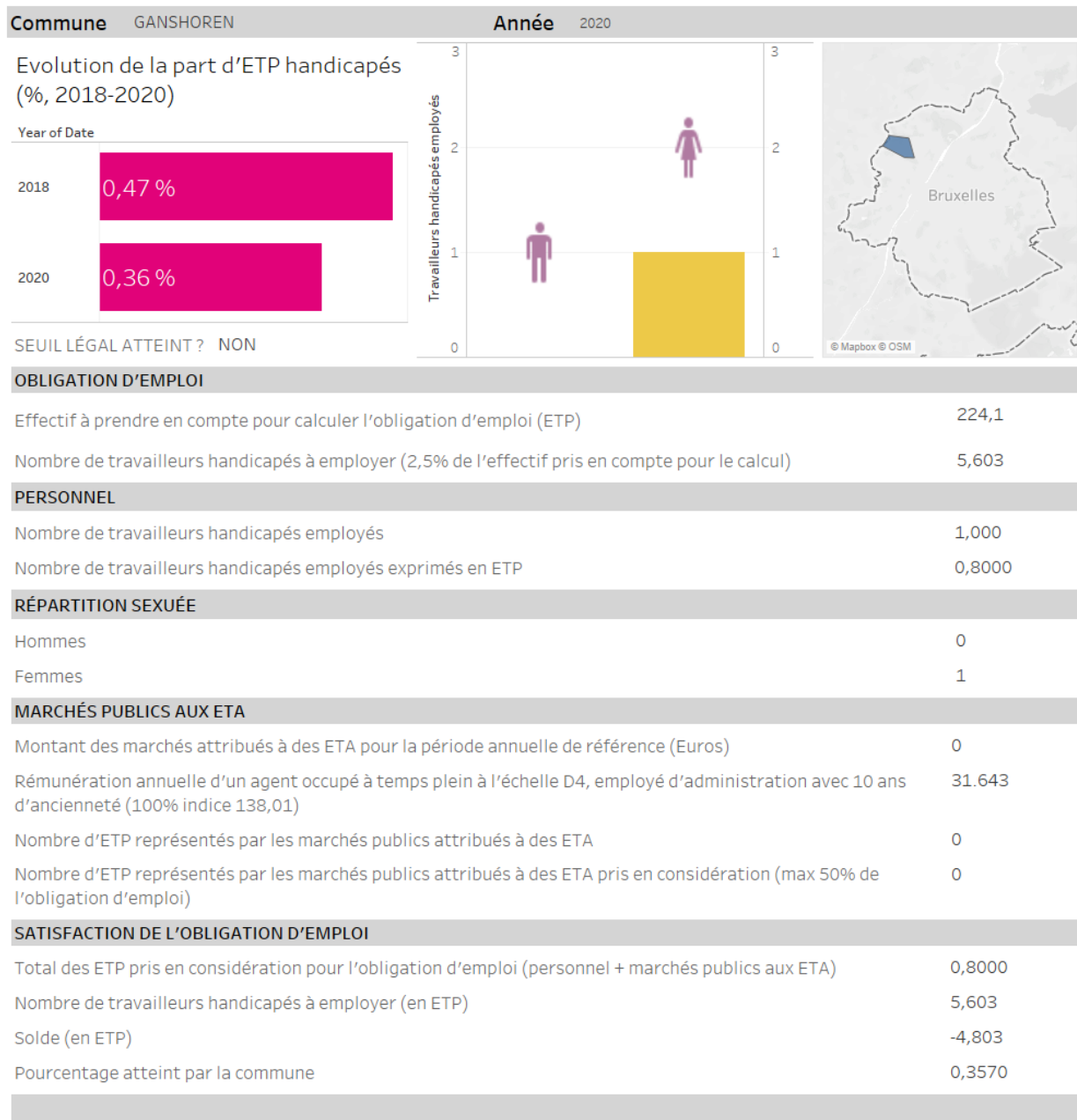
Un collaborateur a participé à la formation en *handistreaming* proposée par Bruxelles Pouvoirs locaux.

Les collaborateurs présentant un handicap ont été invités à se manifester, non seulement pour la constitution du présent rapport, mais surtout afin d'évaluer la possibilité d'aménagements raisonnables pour leur permettre de travailler dans les meilleures conditions.

Le plan de diversité inclura l'intégration du personnel présentant un handicap.

Ganshoren

Résultats chiffrés



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Plusieurs rencontres ont été organisées en 2020 avec les acteurs régionaux en vue d'accueillir des stagiaires et de sensibiliser le personnel à la question du handicap.

La commune a participé aux Jobdays le 13 octobre 2020, et l'engagement d'un stagiaire de l'enseignement spécialisé était prévu en janvier 2021, pour une durée d'un mois.

Aucune demande d'adaptation n'a été enregistrée lors des entretiens d'embauche.

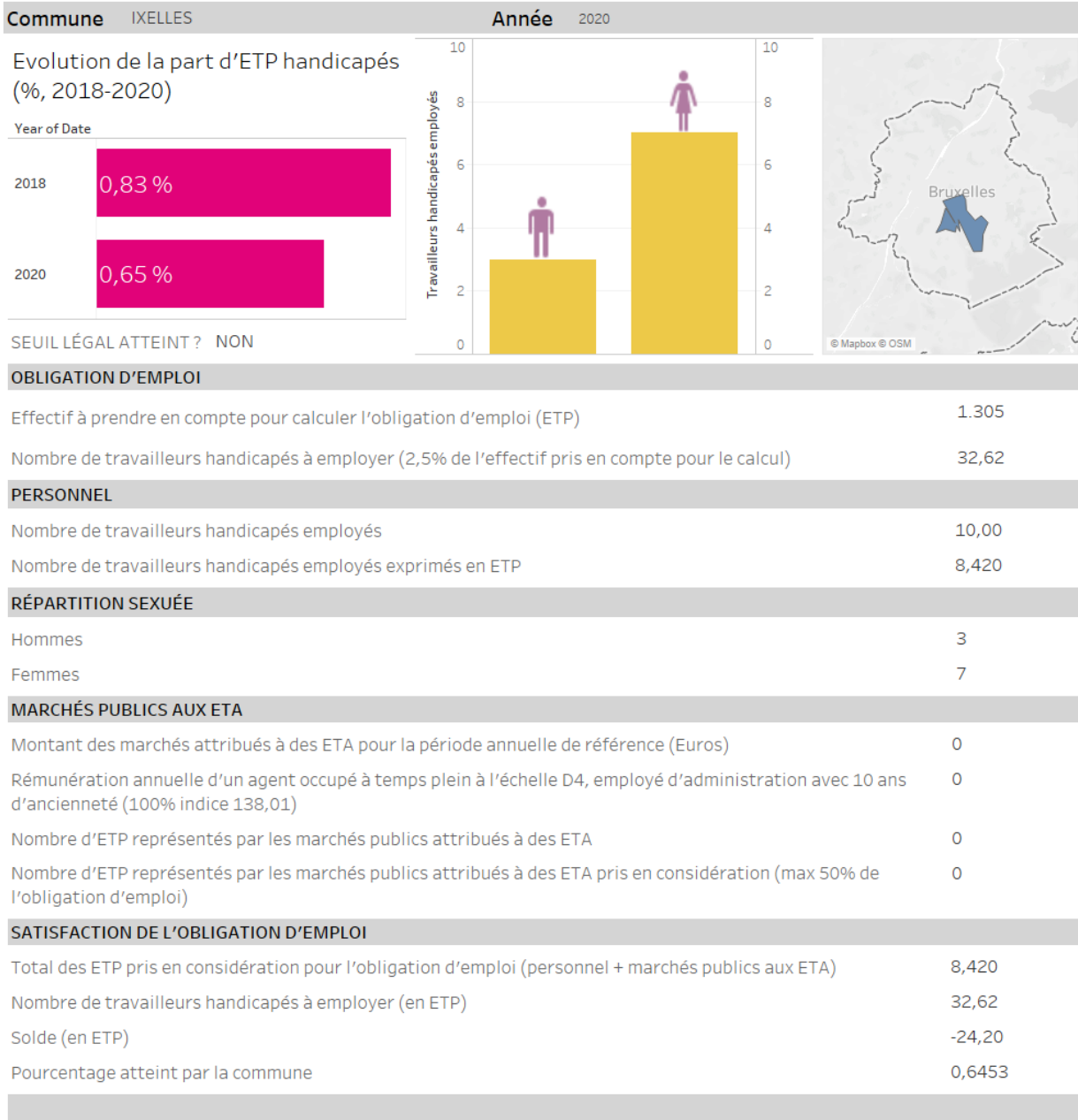
Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

En 2020, un ETP répondait aux critères requis pour être reconnu comme personne porteuse de handicap (cette personne est toujours en attente de cette reconnaissance).

Une journée de sensibilisation aux handicaps est prévue en 2021 pour tout le personnel communal, afin de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap au sein des différents services.

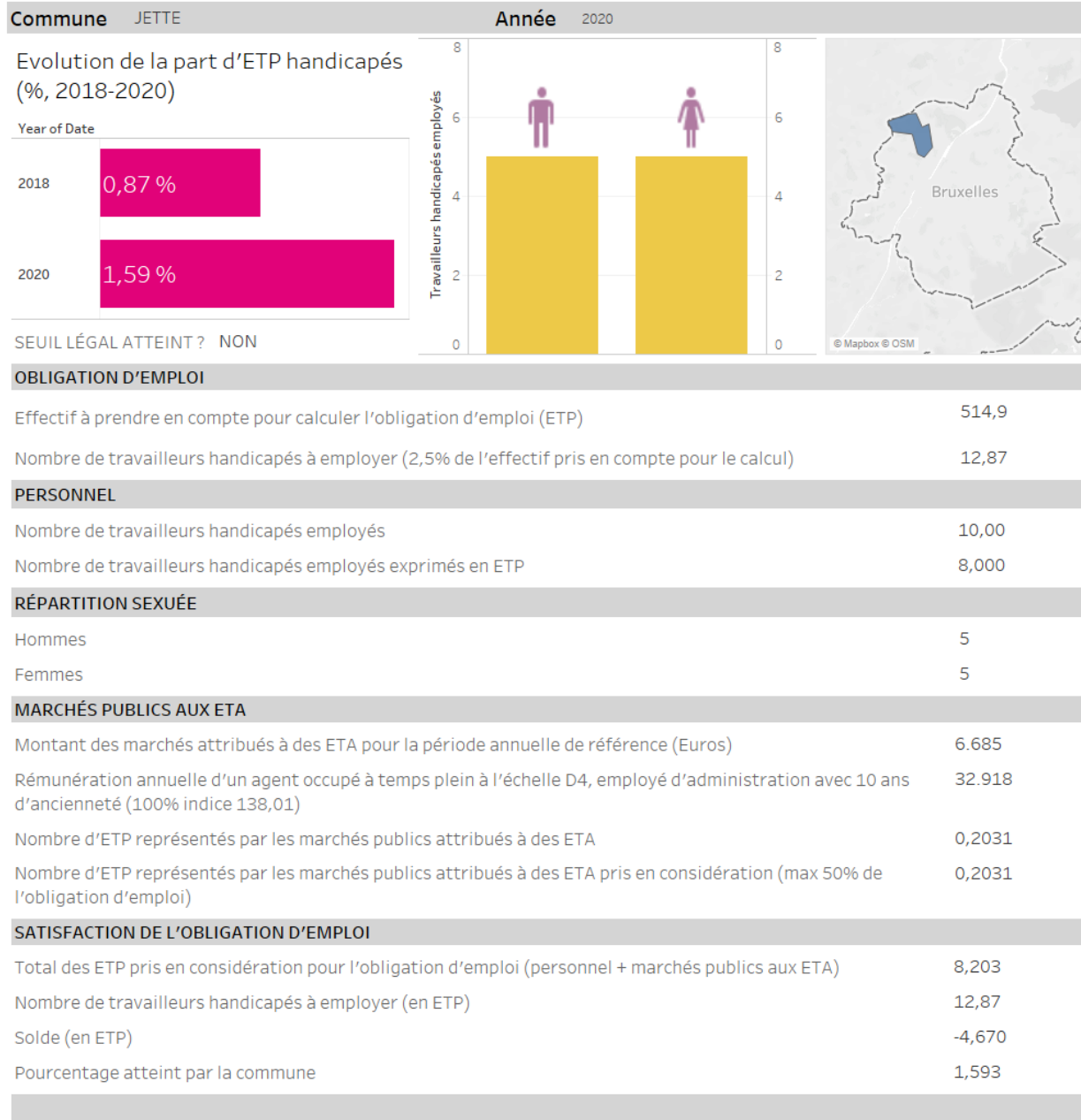
Ixelles

Résultats chiffrés



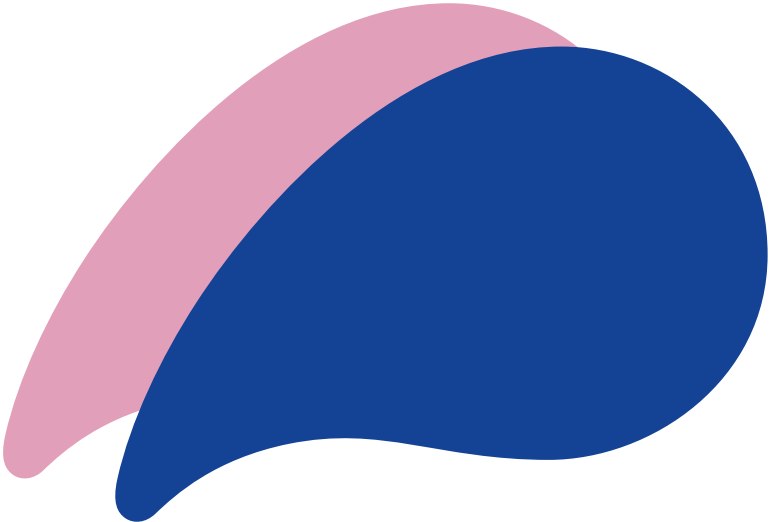
Jette

Résultats chiffrés



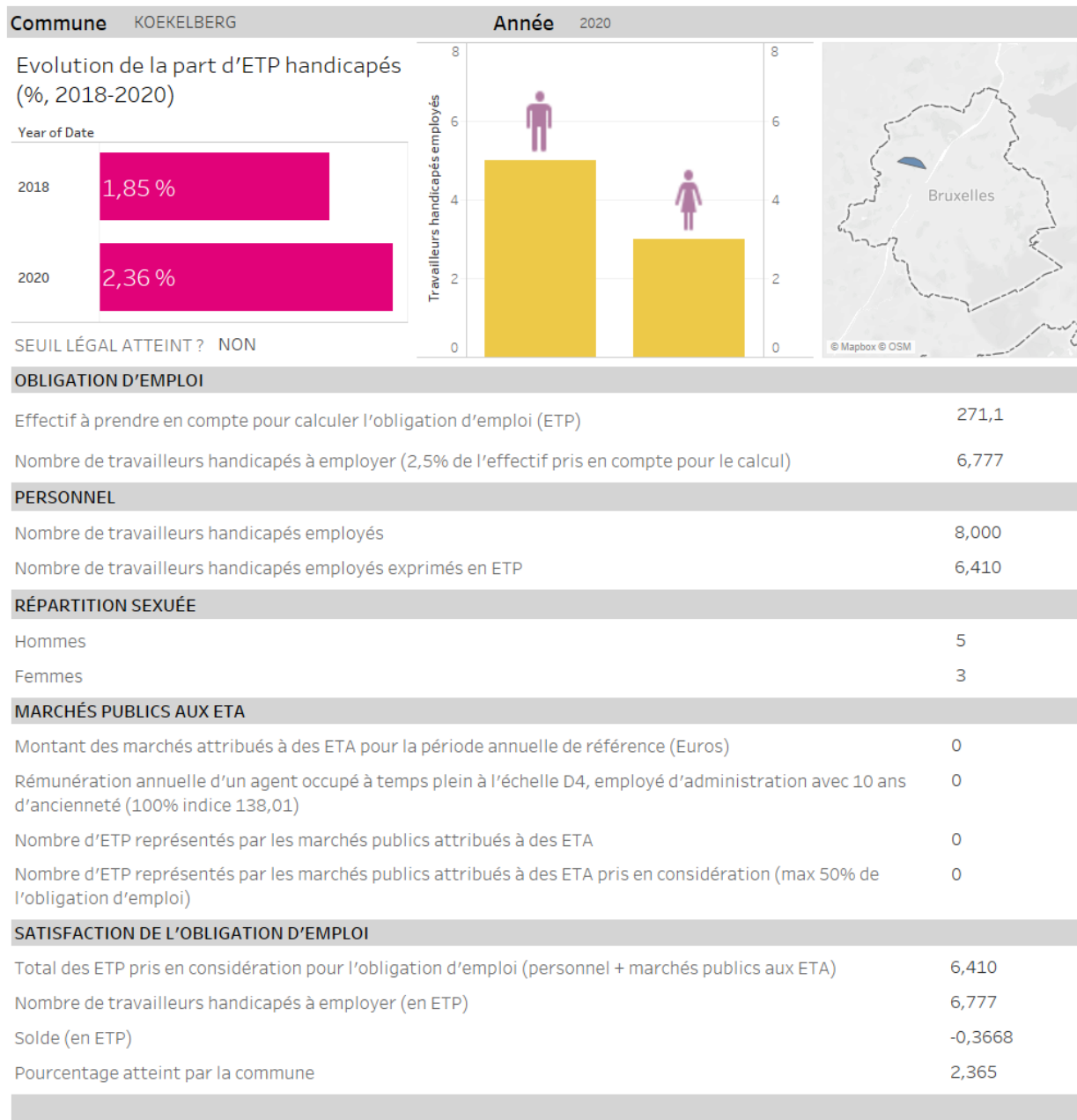
Mesures qualitatives

Aucune information n’a été fournie par la commune.



Koekelberg

Résultats chiffrés



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Les plans de diversité conclus depuis 2014-2015 proposaient déjà des actions de sensibilisation et d’insertion de personnes handicapées ou dites à besoins spécifiques.

Optimisation des canaux de recrutement

Le travail mené en partenariat avec les différents acteurs, issus notamment du secteur associatif, a été amplifié, ce secteur constituant un relais important dans la communication avec les personnes handicapées.

En septembre 2018, le conseil communal a approuvé l’adhésion de la commune à la charte de DiversiCom ; la collaboration avec cette ASBL a ainsi été formalisée et pérennisée.

Cette association accompagne dès lors la commune dans le choix de candidats à des stages découverte (Duoday y compris) et tout au long du trajet des stagiaires que l’ASBL a présentés et que la commune a retenus. Une évaluation est réalisée à la fin de chaque stage et, si celui-ci se poursuit avec un contrat d’adaptation professionnelle, le plan de formation est conçu conjointement avec DiversiCom. Un entretien de progression a lieu après trois et six mois et en fin de CAP.

Mention sur le site Internet et information transmise aux candidats

La commune de Koekelberg promeut l’égalité des chances. Elle sélectionne les candidats sur base de leurs compétences et de leurs qualités humaines et ne fait pas de distinction d’âge, de sexe, d’origine, de croyance, de handicap ou de nationalité.

Chaque candidat peut, lors de l’introduction de sa candidature, introduire une demande d’aménagement lors des épreuves de sélection (accès PMR, écran adapté...). Chaque demande fait l’objet d’une analyse.

Mesures visant à l'intégration du personnel ayant un handicap

Une des actions du plan de diversité avait pour objectif la sensibilisation du personnel, afin de déconstruire le préjugé selon lequel les personnes handicapées seraient moins compétentes. Les moyens pour y parvenir sont d'organiser des formations, des stages scolaires, d'offrir des contrats d'étudiant et de mettre en œuvre des stages découverte. Ces stages, en cas d'évaluation positive, débouchent sur la conclusion d'un contrat d'adaptation professionnelle de six mois (renouvelable une fois) ou sur des contrats de remplacement liés à un besoin de personnel.

En cas de poste vacant, la direction des ressources humaines (DRH) porte une attention particulière à la candidature des personnes à besoins spécifiques qui ont bénéficié d'une évaluation favorable à l'issue de leurs contrats de remplacement.

Maintien en service d'agents dont le handicap relève d'une maladie chronique ou d'un accident en cours de carrière

La DRH porte également une attention particulière aux agents dont le handicap est survenu en cours de carrière (maladie, accident).

Dans ce cadre, elle a contacté DiversiCom pour organiser une sensibilisation de la ligne hiérarchique afin d'offrir les mêmes outils de management à tous et de veiller à la non-discrimination d'agents (voir ci-après le paragraphe relatif à la formation).

Deux agents bénéficient dans ce cadre d'un horaire de travail adapté et un autre agent a le droit de télétravailler au-delà du nombre de jours de télétravail autorisés. Ces trois personnes souffrant d'une maladie chronique n'ont pas pu être reprises dans le quota. Une quatrième personne a vu son état s'améliorer suite à un changement de fonction et à son affectation dans un autre service.

Formation

Plusieurs membres du personnel ont pris part à des formations en lien avec l'embauche organisées entre le 1^{er} juillet 2018 et le 30 juin 2020 :

- formation au concept de *handistreaming* pour les fonctionnaires ;
- formation au recrutement de personnes porteuses d'un handicap et à l'accueil de l'intégration de ces personnes dans les services communaux ;
- *workshop* sur les outils de création *web* permettant la mise en place d'un contenu accessible aux personnes porteuses de handicap ;
- diversité, handicap invisible, maladies invalidantes et emploi ;
- la communication au sein des administrations locales au bénéfice de tous les utilisateurs avec ou sans handicap.

On notera également que la formation transversale « Handicap invisible, maladie invalidante et emploi : défis et recommandations », commandée par la DRH auprès de l'ASBL DiversiCom.

La formation destinée à la ligne hiérarchique a eu lieu le 20 janvier 2020. Seize membres de la ligne hiérarchique y ont pris part (administration, crèche, ASBL Emploi, atelier, prévention, bibliothèque, école). Le contenu portait sur la typologie des handicaps invisibles, les défis propres au handicap invisible, et l'impact sur les situations professionnelles rencontrées par les participants.

Actions initiées par d'autres services (sensibilisation du personnel, actions ciblées)

La charte de l'inclusion de la personne en situation de handicap a été ratifiée à l'initiative de l'échevine en charge de l'égalité des chances lors du conseil communal du 16 décembre 2019. Il s'agit du renouvellement de la ratification de la charte proposée par l'Association socialiste de la personne handicapée, signée en 2013.

La politique mise en œuvre depuis 2014 a permis de sensibiliser le personnel koekelbergeois à la question de l'intégration des personnes handicapées au travail. Cet effort, mené en parallèle avec d'autres actions à l'attention de la population, a permis de recevoir en 2018 le label Handicity.

Le rapport établi en septembre 2018 se terminait par la définition d'un objectif pour la période 2019-2020 : pouvoir offrir un contrat à durée indéterminée à un agent dont le deuxième CAP se terminait le 5 janvier 2019, ainsi que maintenir en service deux agents sous contrat de remplacement. Le collège a soutenu la politique du service DRH en confirmant trois agents dans leur fonction en 2019 et en offrant, après des contrats à durée déterminée, un CDI temps plein à deux agents (un magasinier à l'économat et un surveillant au centre sportif) au 1^{er} janvier 2020. Un autre agent (nettoyeur à l'économat), qui avait conclu directement des contrats de remplacement (sans passer par un CAP), a signé quant lui un CDI mi-temps en date du 1^{er} septembre 2019.

Profil et genre

Sur les huit agents en service pendant la période de référence, on compte trois femmes et cinq hommes. Parmi eux, un agent est statutaire et six agents contractuels (un CDD, un CAP et quatre CDI).

Les niveaux d'engagement sont les suivants : un niveau B, un niveau D et six niveaux E. Sept agents se situent dans la tranche d'âge 26-45 ans et un agent a plus de 55 ans.

Entre le 1^{er} juillet 2018 et le 1^{er} juillet 2020, l'administration a pu pérenniser trois emplois (un mi-temps en 2019 et deux temps pleins en 2020, dont un avec une augmentation du volume d'heures prestées). Cette progression s'explique aussi par l'engagement d'une personne supplémentaire venue, durant la période de pandémie, renforcer l'équipe de nettoyage.

L'objectif, pour atteindre les 2,5 %, est également de pouvoir conclure des marchés publics avec des entreprises de travail adapté.

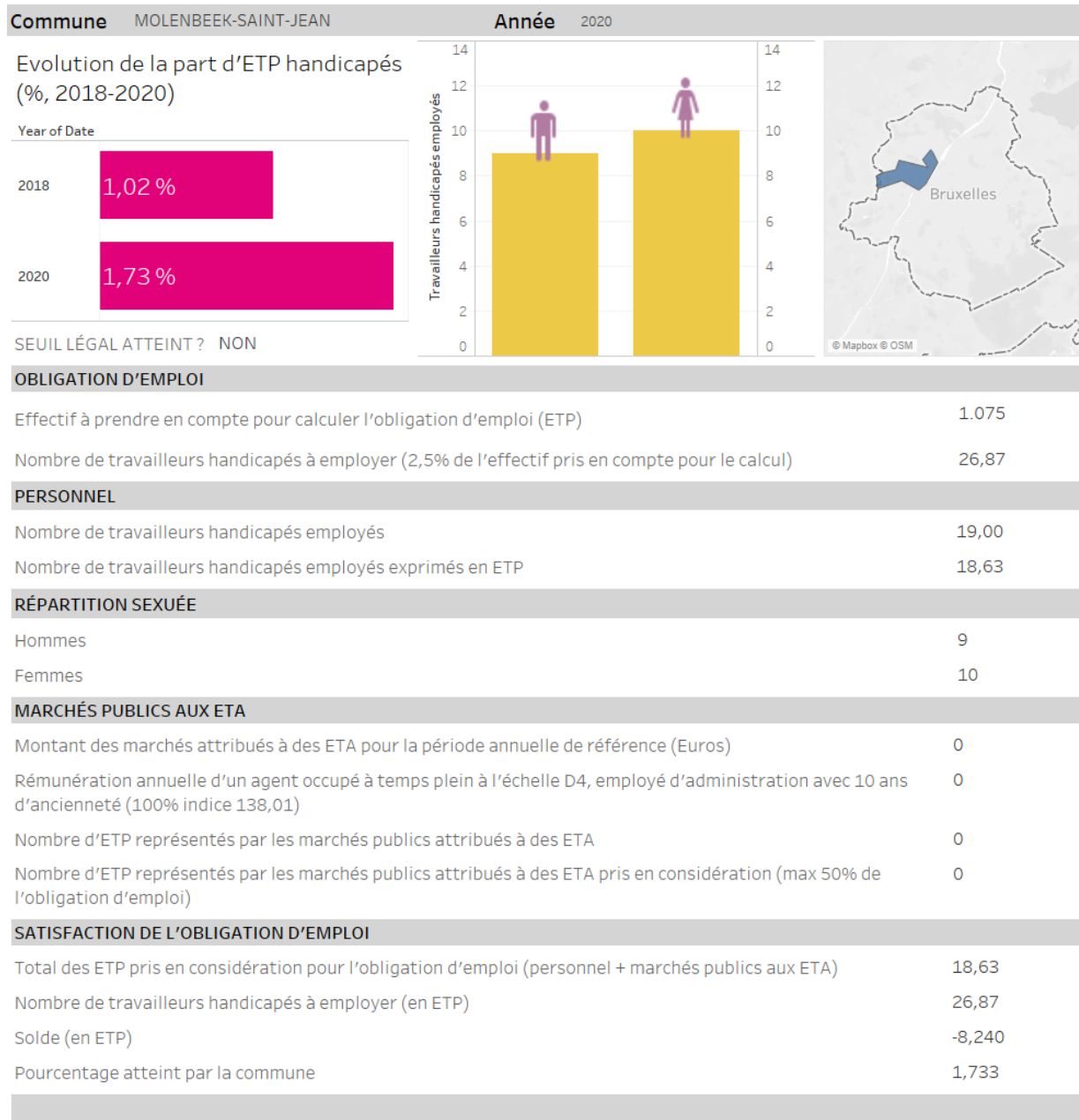
Ambitions pour 2020-2022

L'objectif pour cette période est double :

- atteindre le quota régional (2,5 %) en maintenant le personnel en service et en concluant des marchés publics avec des ETA ;
- maintenir en service, *via* des arrangements raisonnables, des postes (horaire, matériel, télétravail) et, dans la mesure du possible, les personnes dont le handicap survient en cours de carrière.

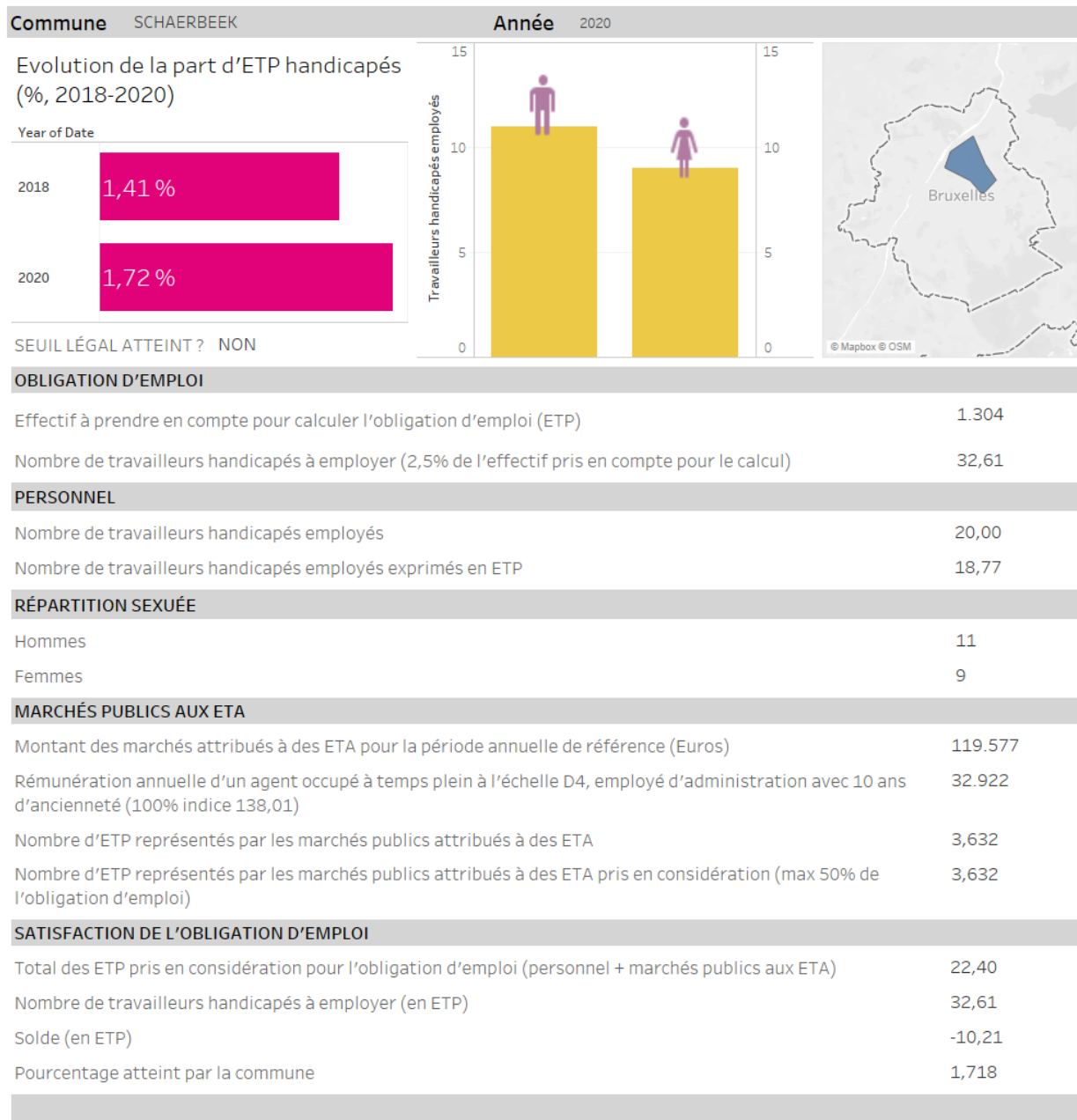
Molenbeek-Saint-Jean

Résultats chiffrés



Schaerbeek

Résultats chiffrés



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives.
L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021

Mesures qualitatives

Mesures générales

Depuis 2017, la commune emploie à temps plein un coordinateur de projet de niveau A pour la politique des personnes handicapées. Un responsable de la diversité fait partie de l'équipe depuis 2018; cette personne est chargée de promouvoir la diversité du personnel.

Un plan de diversité a été élaboré et approuvé par le collège des bourgmestre et échevins. Dans le cadre de ce plan, des actions ont été menées pour stimuler le recrutement de personnes handicapées et leur bonne intégration.

Des sessions de sensibilisation ont été organisées par Unia pour le comité de direction, autour du plan de diversité et notamment de la diversité liée aux handicaps.

Les formations suivantes ont été suivies: chez DiversiCom: « Ateliers de sensibilisation au handicap », « Renforcer l'attention sur le handicap dans la politique des ressources humaines de mon entreprise: plan d'action » et « Maintenir avec succès l'emploi d'un employé handicapé »; « Concentrons-nous sur le handicap », chez Bruxeo.

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Depuis la fin de l'année 2017, les mentions suivantes ont été ajoutées aux offres d'emploi:

L'administration s'engage à respecter les mesures qui vont à l'encontre de toutes les formes de discrimination et s'engage à mener une politique de diversité.

Si vous avez un handicap, un trouble d'apprentissage ou une maladie (visuelle, motrice, auditive...) et si vous souhaitez bénéficier d'ajustements raisonnables dans le cadre du processus de sélection, veuillez le mentionner dans votre candidature. Nous veillerons à ce que les conditions de sélection soient adaptées.

Les postes vacants sont également annoncés auprès d'organisations spécialisées dans l'intégration socio-professionnelle des personnes en situation de handicap en envoyant toutes les offres d'emploi *via* Jobinclusion.

La commune a signé la charte de DiversiCom, par le biais de laquelle elle s'engage à mener une politique de recrutement et d'intégration des personnes handicapées. DiversiCom soutient l'administration dans la recherche de candidats, la procédure de recrutement et l'intégration des personnes handicapées.

Un marché public a été attribué à Unia pour organiser des formations sur le recrutement, la diversité et la discrimination. Les cadres et les fonctionnaires en charge du recrutement seront formés à la législation antidiscrimination, à la déconstruction des stéréotypes et au recrutement neutre. Cette formation, prévue pour avril-mai 2020, a été reportée à septembre-octobre de la même année, en raison de la crise liée au COVID-19.

Un article budgétaire distinct a été ajouté au budget 2020 pour le recrutement de personnes sous CAP ainsi que pour d'autres contrats spécifiques pour les personnes handicapées. Cet article du budget permet non seulement de mieux connaître le nombre de personnes que la commune peut recruter, mais aussi d'en augmenter le nombre.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Une procédure de demande et d'octroi d'un aménagement raisonnable a été mise au point. Pour cette procédure, un *feedback* de la part d'Unia a été demandé. Cette procédure est applicable pour le recrutement et la sélection de profils, ainsi que dans le cadre du processus de réintégration.

Si nécessaire, en concertation avec la personne handicapée, un entretien préparatoire est organisé pour les membres de l'équipe et le responsable hiérarchique. Dans cet entretien, le handicap est expliqué plus en détail et les ajustements nécessaires sont abordés. C'est aussi l'occasion pour l'équipe de poser des questions.

Au printemps 2020, un questionnaire a été diffusé auprès des services comptant des employés travaillant sous contrat (CAP, par exemple) au cours des dernières années. Ce questionnaire avait pour but d'évaluer l'accompagnement fourni par le service en matière de recrutement, d'intégration et de suivi des personnes handicapées et le rôle que le département des ressources humaines peut jouer à cet égard. Les résultats, une fois traités, doivent permettre d'adapter les procédures si nécessaire.

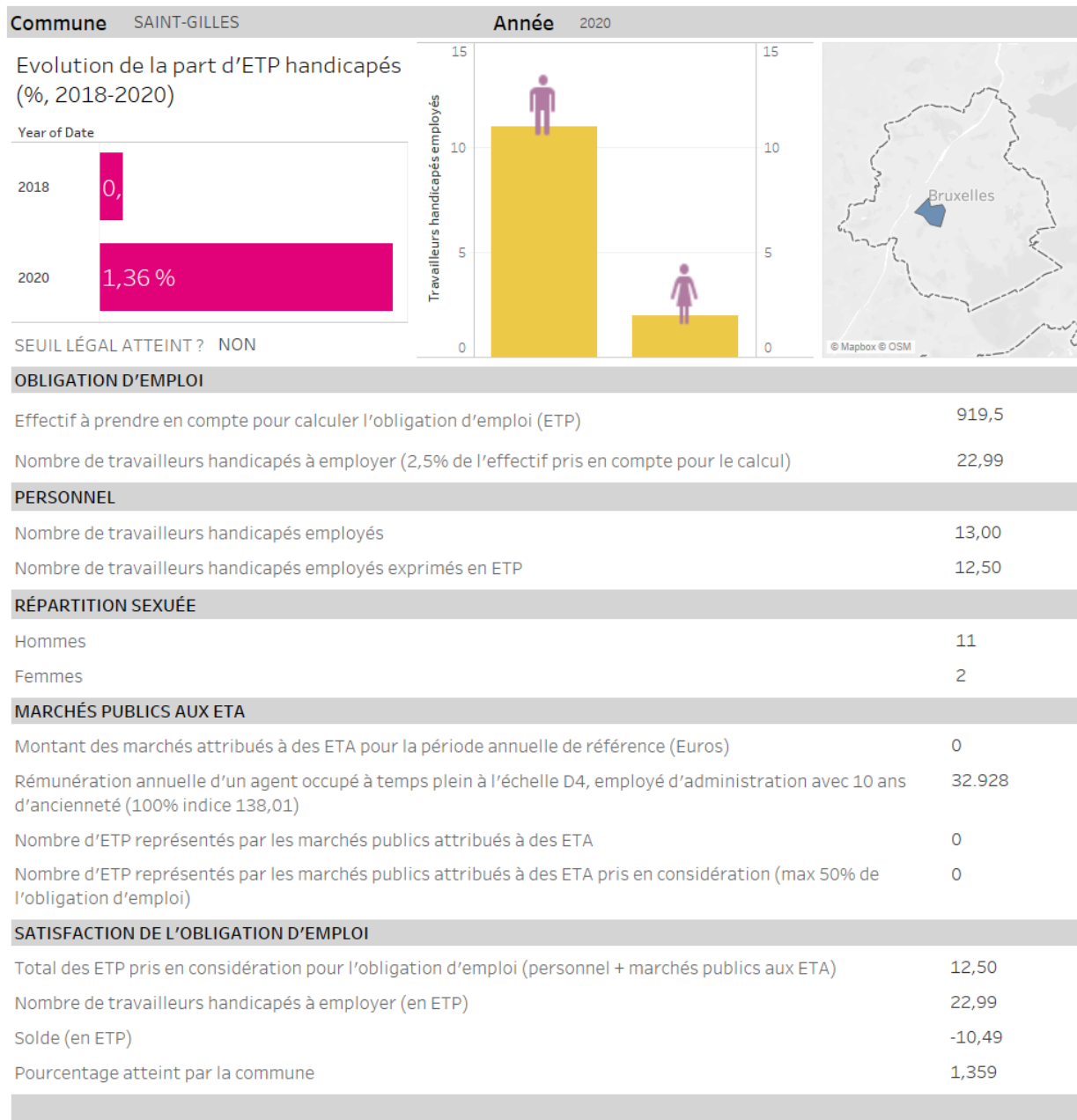
Orientations pour les marchés publics attribués aux entreprises de travail adapté

En 2017, la commune a attribué un marché public à l'ETA Village n° 1 pour la numérisation de ses archives (mission renouvelée en 2020) et, en 2019, lui a attribué un contrat de nettoyage du bâtiment Vifquin.

En 2018, la commune de Schaerbeek a renouvelé plusieurs contrats de fourniture, notamment avec la Ferme Nos Pilifs.

Saint-Gilles

Résultats chiffrés



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement et à l'intégration du personnel en situation de handicap

Dans le cadre d'une collaboration active, la cellule Diversité et intégration de la personne handicapée, ainsi que la cellule Recrutement, ont participé, dans le courant de 2019 et au début de 2020, à des conférences, forums, ateliers et formations en lien avec la diversité (Duoday, Jobday, Actiris inclusive, Forum de la diversité, All Genders Welcome).

De plus, le département GRH collabore avec différentes associations (le service Phare, DiversiCom, Emino, Info-sourds Bruxelles).

La commune utilise les dispositifs de stage de découverte et le contrat d'adaptation professionnelle (CAP) proposés par ces différentes institutions.

Au total, trois personnes ayant un handicap ont presté au cours de cette année un stage découverte au sein de la commune, et une quatrième a bénéficié d'un CAP. D'autres projets de stage et de CAP n'ont pas abouti en raison de la pandémie.

Le département fournit un effort quotidien pour engager des personnes handicapées et atteindre les objectifs fixés par l'ordonnance. Cela dans une démarche positive, qui commence à produire ses effets.

Par ailleurs, il est essentiel de rappeler que la commune de Saint-Gilles, pour ce qui concerne l'année 2020, a mis en place divers plans d'action au sein de l'administration, qui favorisent davantage la politique de diversité. Ces projets recouvrent principalement les thématiques suivantes :

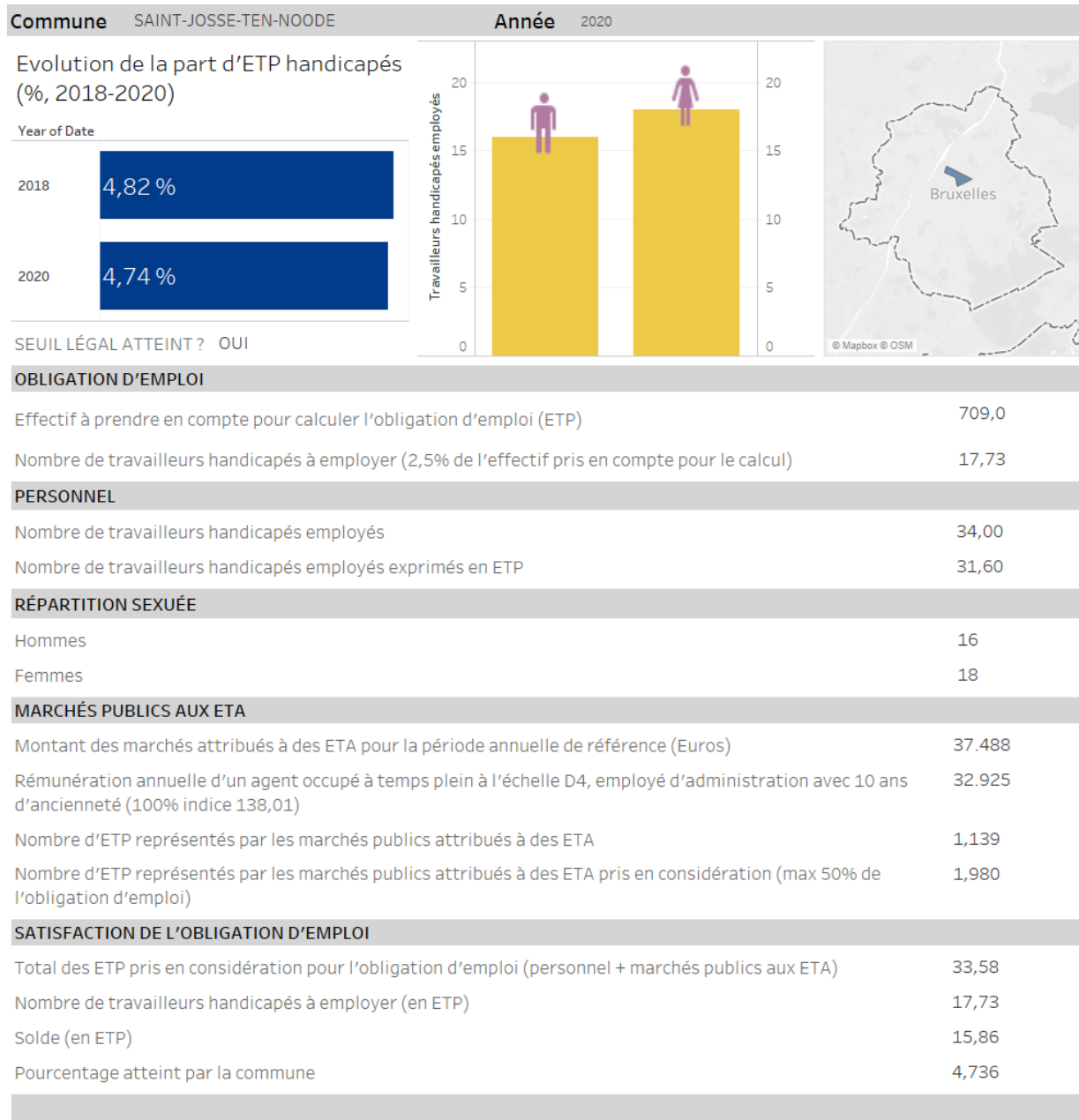
- élaboration d'un plan de diversité : le département a bénéficié d'un *coaching* d'Actiris et a entamé la rédaction d'un plan ;
- formation : la formation initiale et continuée de l'ensemble du personnel est promue, en particulier dans les services s'adressant partiellement ou totalement aux personnes handicapées. Dans ce cadre, une vingtaine de collaborateurs ont déjà participé à la formation « Réussir l'intégration du handicap dans l'entreprise » au cours de l'année 2019 ;
- recrutement : le département GRH vise à assurer une meilleure adéquation entre les besoins de l'administration et ses ressources humaines. C'est pourquoi le processus de recrutement est régulièrement revu et adapté :
 - amélioration du processus de recrutement visant l'attractivité des nouveaux profils et l'acquisition des collaborateurs correspondant au mieux à la politique de la commune ;
 - élargissement des canaux de recrutement (Actiris, VDAB, Talentfinder, site Internet de la commune, LinkedIn, Alterjob, Mission locale, Lexgo, Planicom, Jeep, service Phare, DiversiCom) ;
 - indication dans toutes les offres d'emploi que la commune adopte une politique de diversité et tente l'intégration de la personne handicapée, par le biais de la communication suivante : *La commune de Saint-Gilles sélectionne les candidats sur base de leurs compétences et ne fait pas de distinction d'âge, de sexe, d'origine ethnique, de croyance ou de nationalité. Nous encourageons les personnes en situation de handicap à postuler. Nous tiendrons compte des éventuelles adaptations nécessaires tant en ce qui concerne la procédure de recrutement que l'intégration au sein de l'administration ;*

- amélioration de la politique d'accueil: l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des nouveaux collaborateurs représentent pour le département une mission essentielle. Après le succès de la mise en place d'un guide, la GRH souhaite mettre en place un programme d'accueil;
- profil de fonction: l'élaboration et le développement des descriptions de fonction font partie des tâches essentielles du département GRH. Une offre d'emploi est établie pour chaque profil recherché.

Les actions menées par le service continueront d'être développées dans les années à venir.

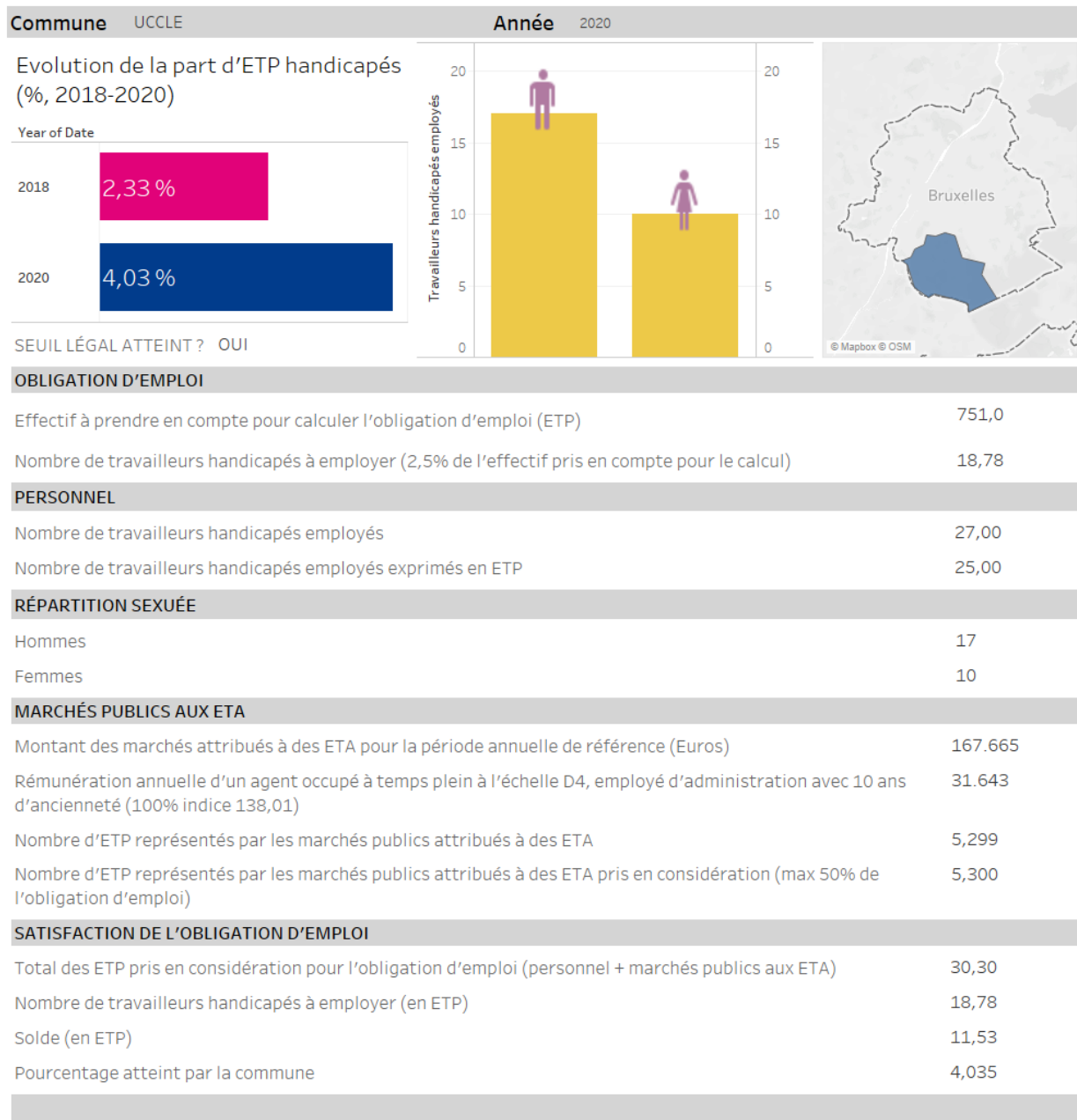
Saint-Josse-ten-Noode

Résultats chiffrés



Uccle

Résultats chiffrés



Mesures qualitatives

Mesures visant à l’intégration du personnel en situation de handicap

Le bâtiment qui accueillera les nouveaux bureaux de l’administration, le Projet U, a été réfléchi en prenant en compte les besoins des travailleurs à mobilité réduite.

Le personnel communal a continué d’être sensibilisé, notamment au travers de midis de sensibilisation du personnel communal au handicap (les 2 et 3 mars 2020). Ces midis comportaient des ateliers de mise en situation variés, dispensés par l’ASBL Passe-Muraille (déficience auditive, motrice et intellectuelle) et par l’ASBL I see (déficience visuelle).

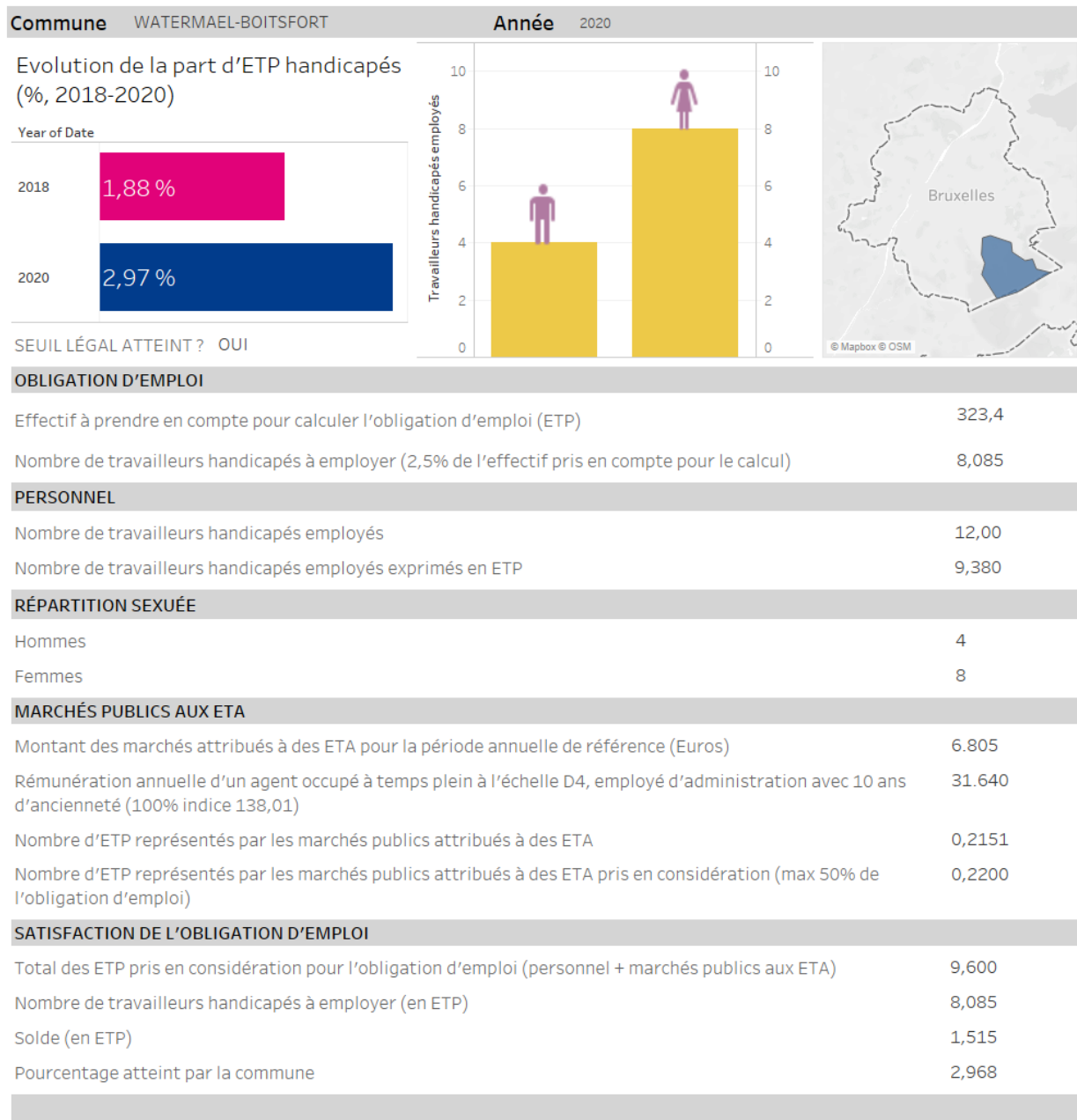
L’organisation du festival EOP (*Extra and Ordinary People*), avec la projection du palmarès des meilleurs films de ce festival, a lieu dans la commune depuis quelques années. Le personnel communal est invité à assister à des séances.

Le conseil consultatif communal de la personne en situation de handicap (CCCPSH) se réunit régulièrement et les conclusions de ses recherches diverses en sous-groupes de travail sont transmises au collège communal.

La commune est signataire de la charte communale de l’inclusion de la personne en situation de handicap, et l’adhésion à ce texte a été renouvelée lors du conseil communal du 10 septembre 2020.

Watermael-Boitsfort

Résultats chiffrés



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds

www.IntoTheMinds.com

Janvier 2021

IntoTheMinds

REPORTING

Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Les offres d'emploi sont transférées *via* Jobinclusion, tandis que les formulaires d'offres d'emploi mentionnent la possibilité d'aménagements raisonnables dans le cadre des entretiens de recrutement.

La commune collabore également avec plusieurs associations d'aide aux personnes porteuses de handicap.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

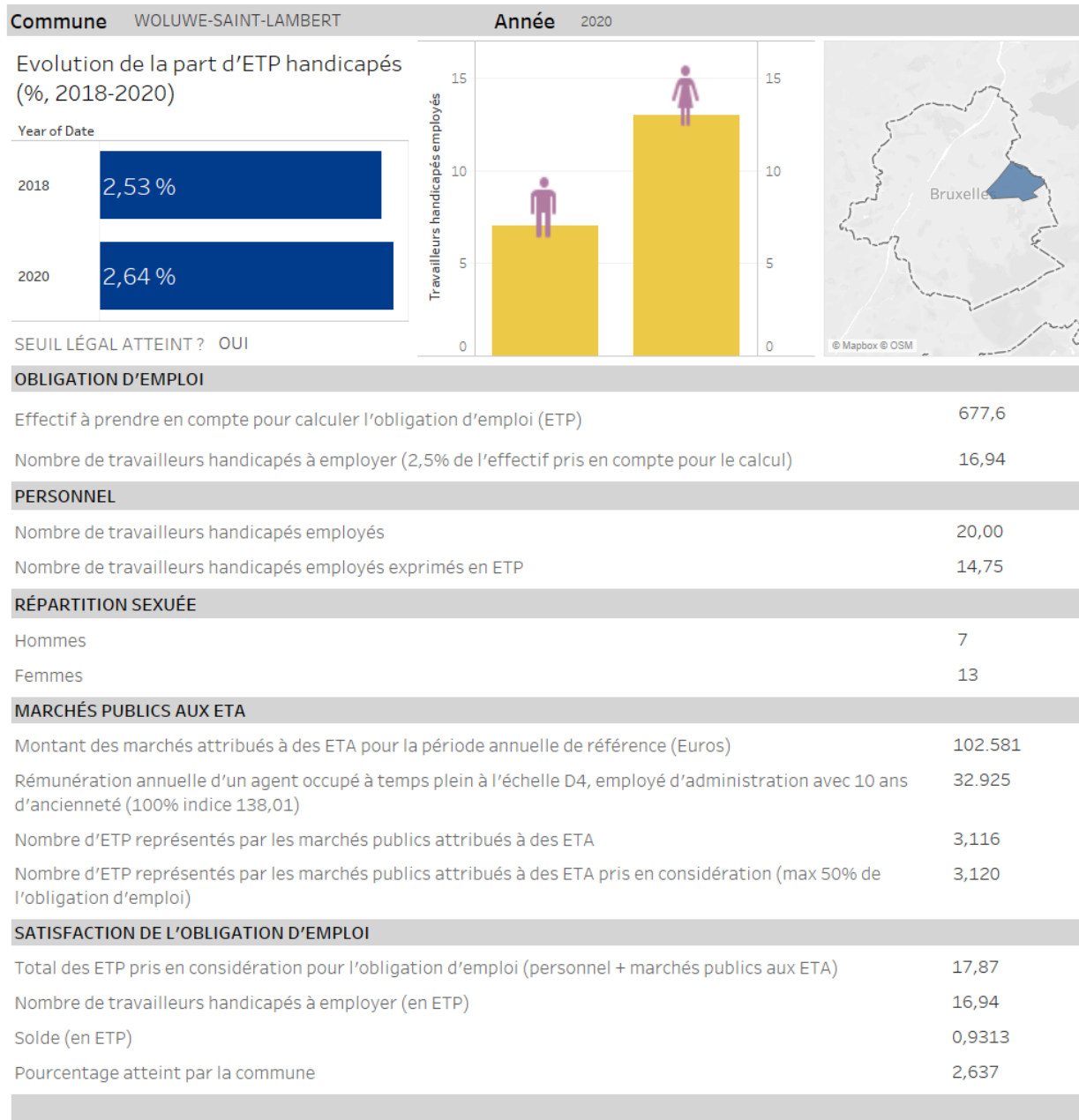
Des séances d'information sont organisées pour les collègues qui accueillent une personne en situation de handicap dans leurs services.

La charte des valeurs de l'administration est communiquée et appliquée.

Par ailleurs, la commune engage des personnes sous contrat d'adaptation professionnelle et organise plusieurs stages découverte d'une durée de cinq jours.

Woluwe-Saint-Lambert

Résultats chiffrés



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

La commune de Woluwe-Saint-Lambert promeut l'égalité des chances, entre autres lors des procédures de recrutement et de sélection d'agents contractuels, ainsi que lors de l'organisation d'examens de recrutement ou de promotion. Les qualités professionnelles et humaines sont déterminantes, et ce indépendamment de l'âge, de l'origine, du handicap, du genre ou de l'orientation sexuelle.

La commune encourage les personnes en situation de handicap à postuler au sein de l'administration, s'engage à veiller à les recruter et à poursuivre les objectifs fixés par l'ordonnance. Les offres d'emploi sont transmises *via* Jobinclusion et les examens sont adaptés aux besoins des candidats.

La commune met en œuvre un plan de diversité.

Différents services participent chaque année à l'initiative Duoday, ce qui donne lieu à une sensibilisation massive de tous les services communaux, tout en accueillant régulièrement des stagiaires issus de l'enseignement spécialisé.

La commune collabore également avec plusieurs entreprises de travail adapté.

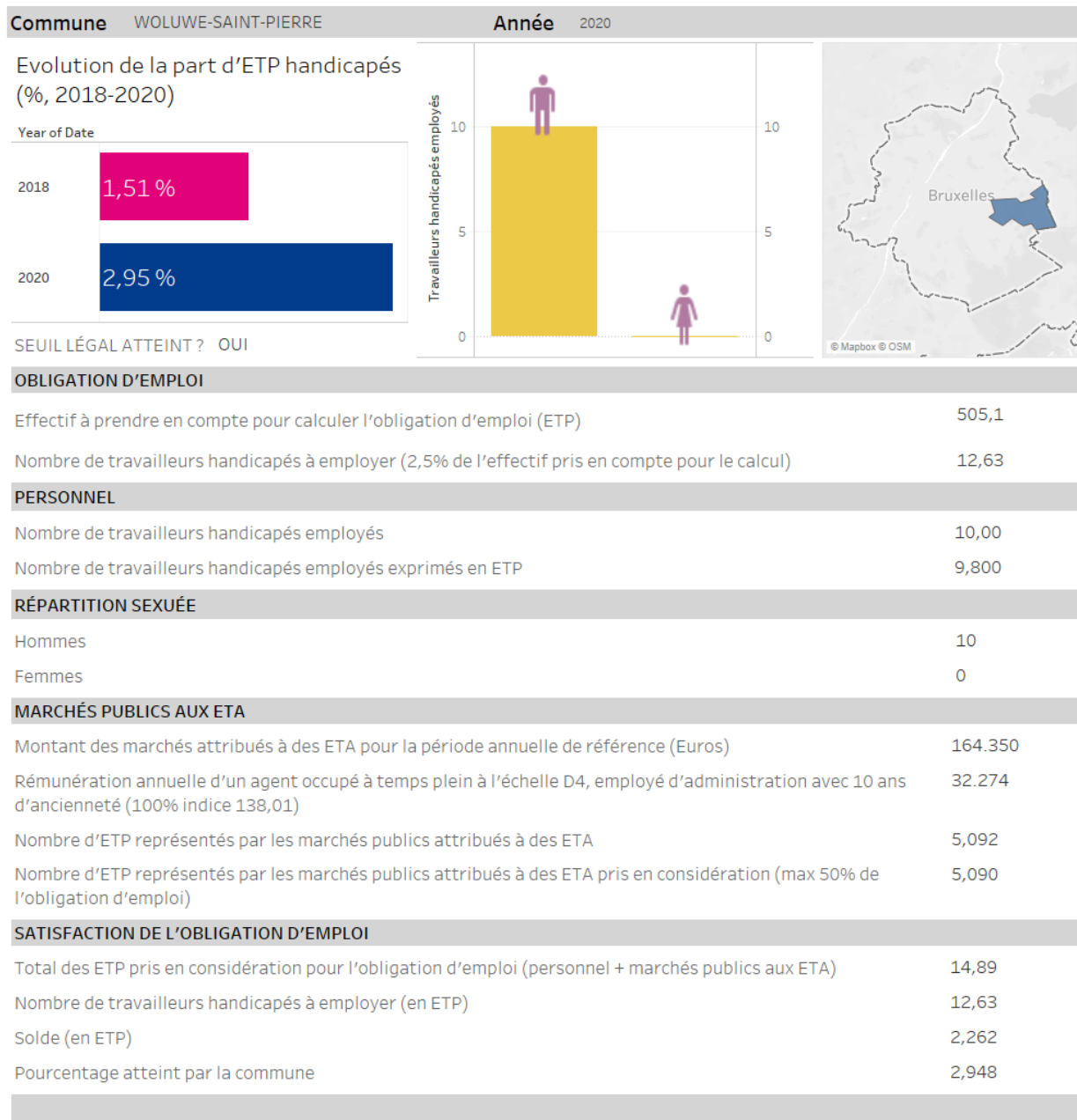
Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Les postes de travail et les bâtiments font l'objet d'adaptations (portes coulissantes, toilettes adaptées...).

Plusieurs agents sont formés à la langue des signes, non seulement pour l'accueil des citoyens, mais également pour l'accueil d'éventuels collègues malentendants.

Woluwe-Saint-Pierre

Résultats chiffrés



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

La commune de Woluwe-Saint-Pierre accorde une grande importance à la diversité au sein de son territoire. C'est pourquoi elle met en avant la volonté d'engager des personnes présentant un handicap.

Afin de favoriser l'inclusion des personnes présentant un handicap, la commune a décidé de passer un marché public, au terme duquel une convention a été signée avec l'ASBL DiversiCom.

Des formations et des sensibilisations ont également été organisées: des formations, d'une part, pour sensibiliser le personnel en première ligne afin de comprendre le handicap et réagir adéquatement et, d'autre part, des sensibilisations pour le personnel amené à travailler avec une personne présentant un handicap.

Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

La commune met l'accent sur l'adaptation du poste de travail du personnel présentant un handicap, le bien-être étant essentiel pour tout le personnel communal.

Une collaboration est menée avec l'ASBL La Serre Outil, une entreprise de travail adapté active dans les tâches de jardinage. Une réflexion est en cours pour déterminer des possibilités de collaboration avec d'autres entreprises de travail adapté.

Si du chemin a été parcouru depuis 2017, la commune de Woluwe-Saint-Pierre est consciente du fait que le travail doit encore être peaufiné en termes d'inclusion et de diversité.

2. STATISTIQUES DÉRIVÉES

Deux types d'analyse sont proposés dans cette deuxième partie :

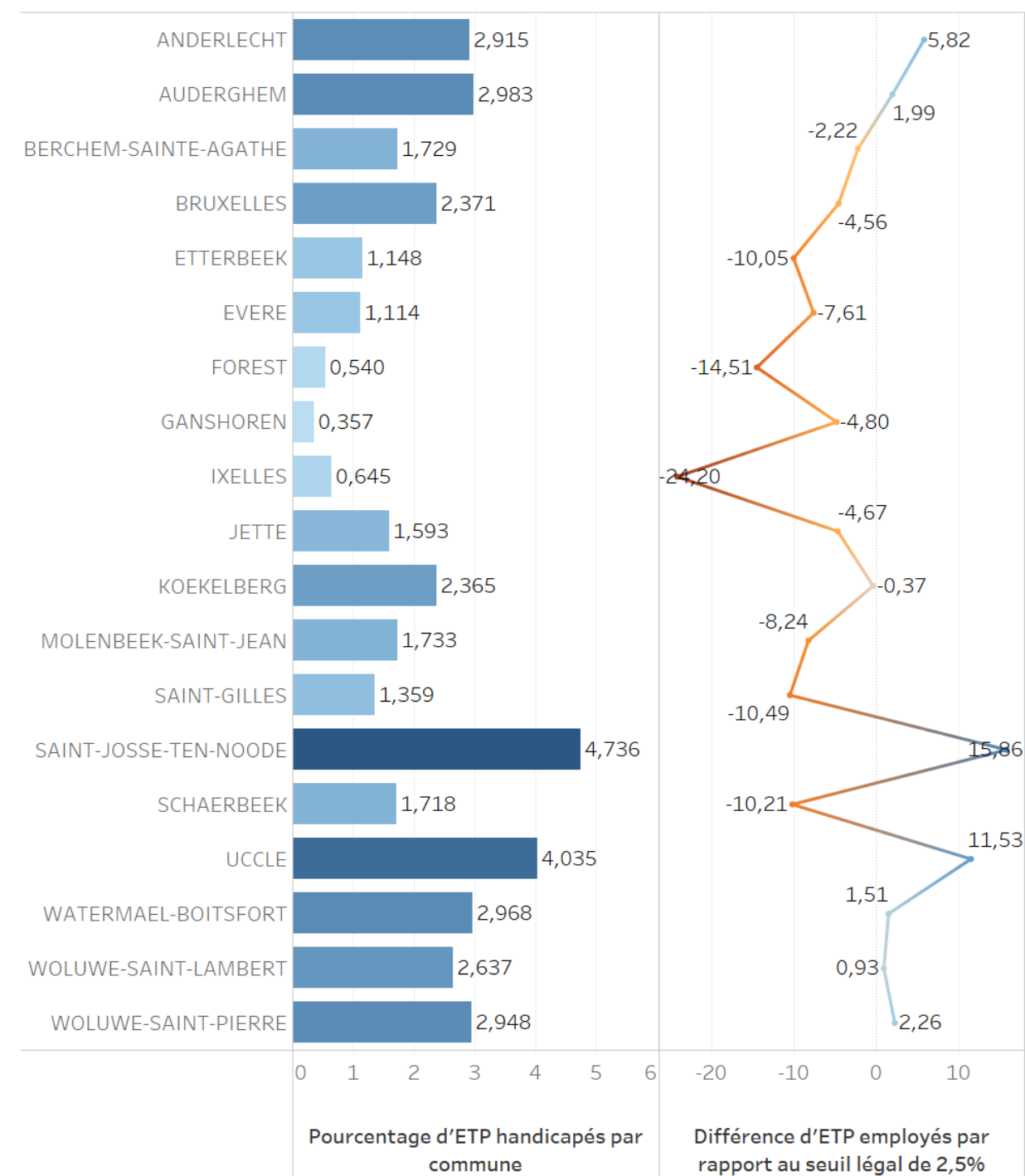
- une analyse à l'**échelle régionale** de différents indicateurs issus des chiffres transmis par les administrations communales ;
- une analyse **longitudinale** comparant l'évolution entre le premier rapport (2018) et la présente édition (2020).

2.1 Analyse à l'échelle régionale

2.1.1 Situation par commune

Le graphique ci-contre donne la situation par commune en ce qui concerne le pourcentage d'ETP handicapés à considérer ainsi que le solde d'ETP (c'est-à-dire la différence, positive ou négative, entre le nombre d'ETP effectivement employés et le nombre d'ETP à employer selon l'ordonnance du 2 février 2017). En matière de pourcentage, les valeurs varient de 0,36 % à Ganshoren et 4,73 % à Saint-Josse-ten-Noode. En matière de solde d'ETP handicapés, le minimum est à -24,2 ETP à Ixelles (déficit) et le maximum à Uccle (+ 11,5).

Pourcentage d'ETP handicapés dans chaque administration communale et différence en nombre d'ETP par rapport au seuil légal de 2,5%



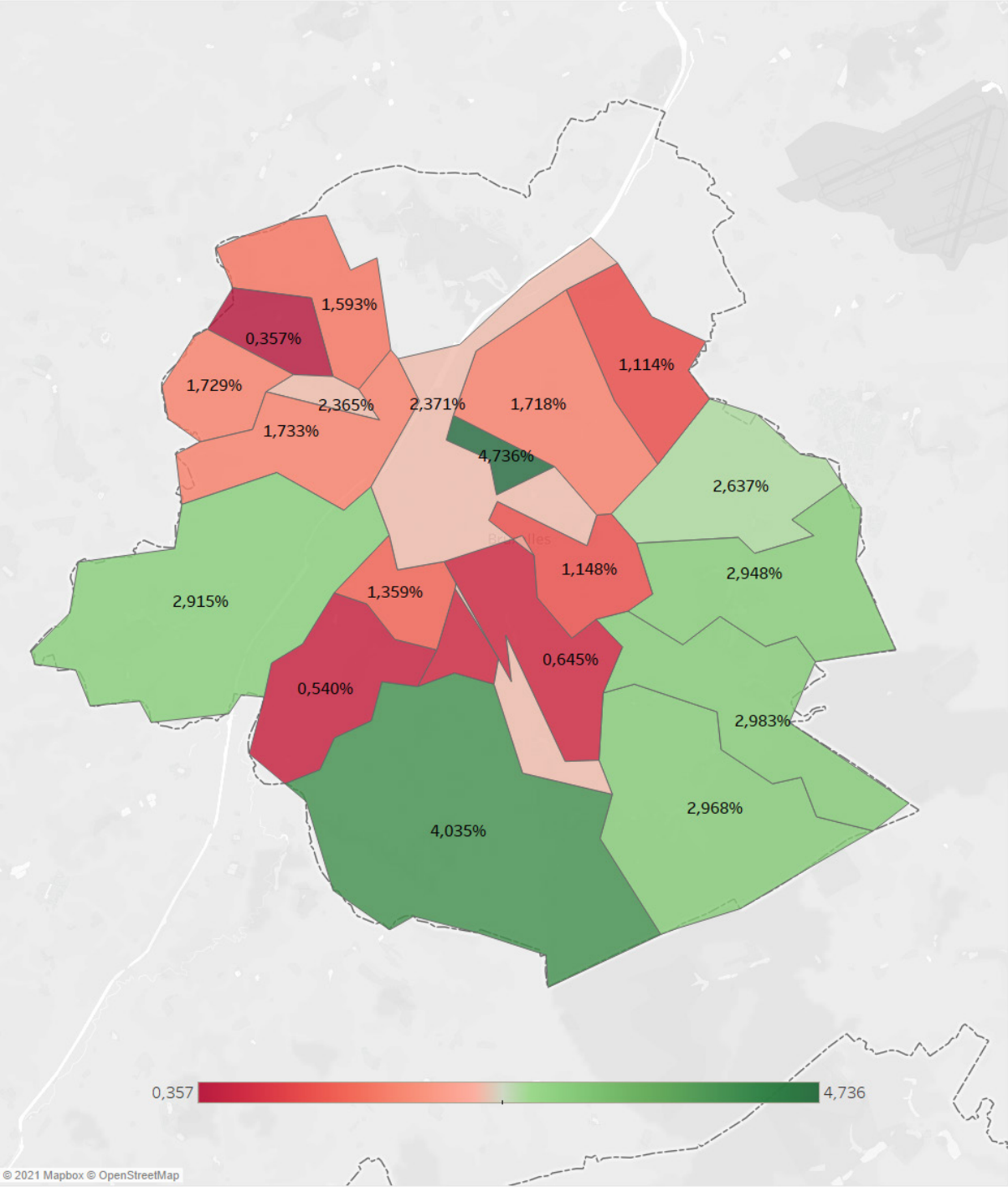
Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives.
L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021

La situation à l'échelle régionale peut également être visualisée sous forme cartographique. En dessous du seuil légal de 2,5 %, la couleur utilisée est le rouge. Lorsque le seuil est atteint, les surfaces sont colorées en vert.

On conclut que, sur la période arrêtée au 30 juin 2020, sept communes ont atteint le seuil légal de 2,5 % d'ETP handicapés.

Pourcentage de travailleurs handicapés par commune
(% des ETP y compris contrats aux ETA, année 2020)



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

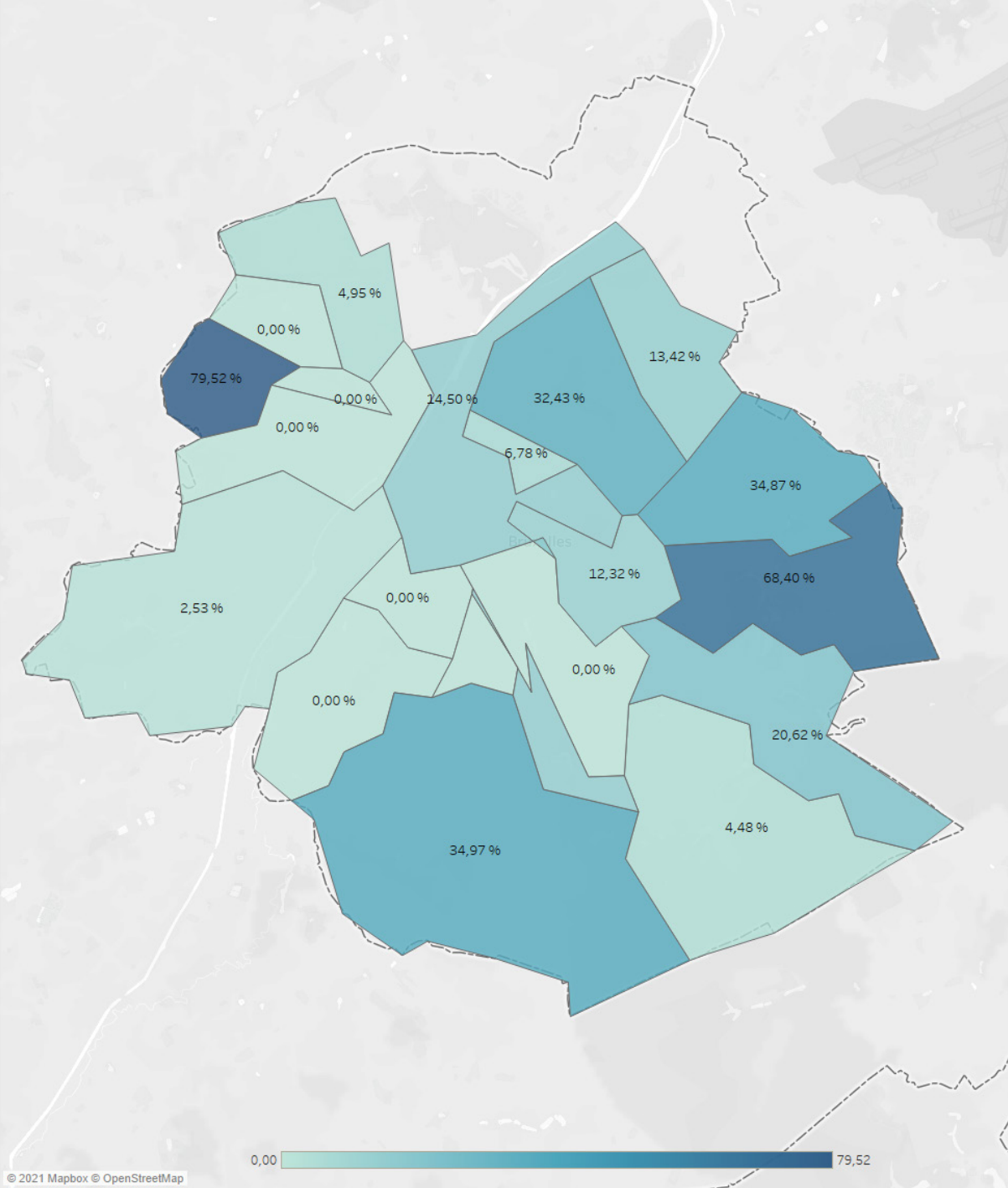
Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021



2.1.2 Part des contrats aux ETA dans le décompte des ETP handicapés au sein de chaque administration communale

L'analyse à l'échelle de la Région montre une situation contrastée. Alors que certaines communes n'ont pas recours aux contrats avec les ETA, on constate que d'autres y font plus systématiquement appel, ce qui leur permet de satisfaire à leurs obligations.

Part des contrats aux ETA dans le solde d'ETP handicapés au sein de chaque commune
(année 2020)

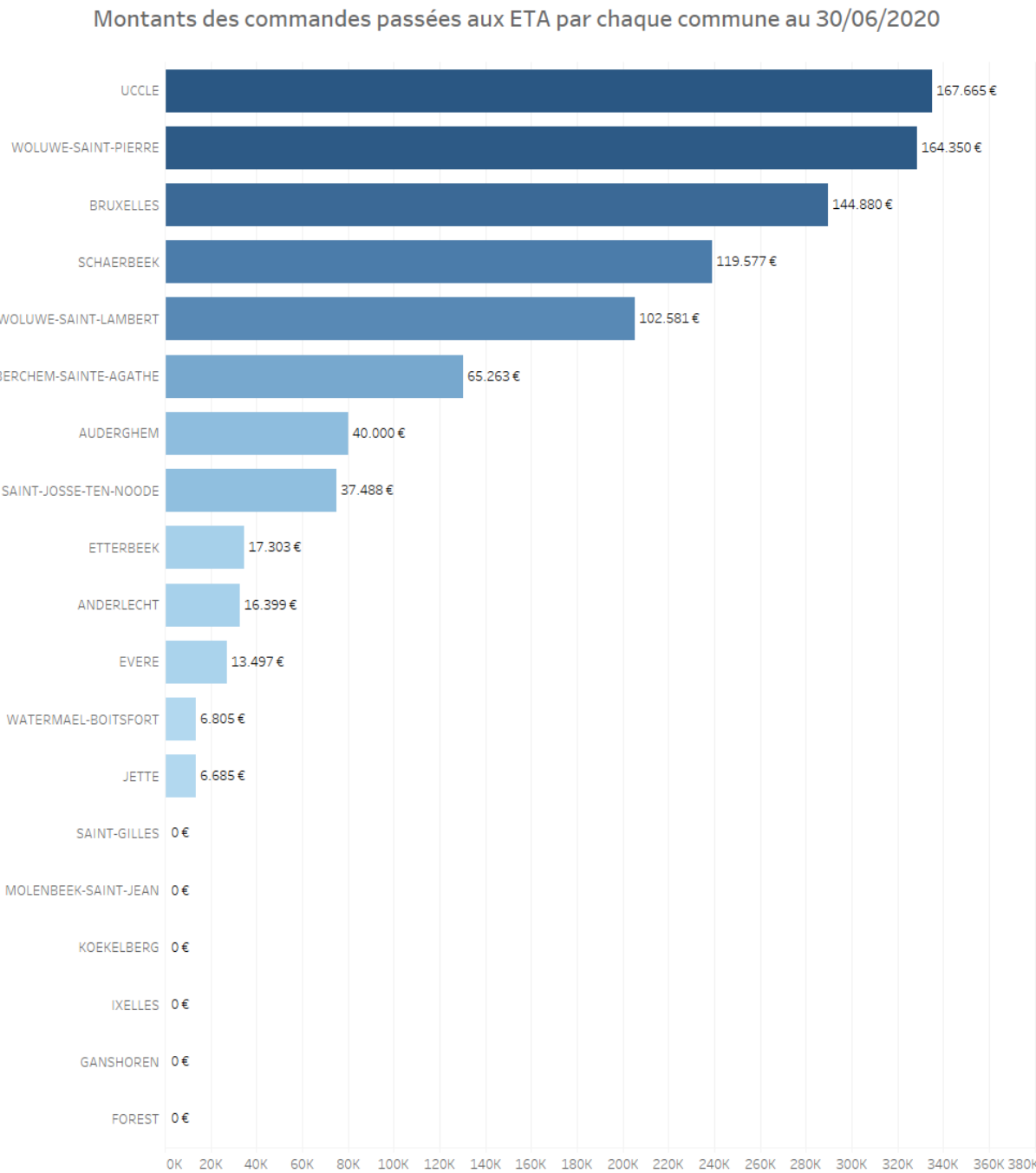


Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021



Un classement des communes en fonction des montants commandés aux ETA sur la période de référence est proposé ci-dessous.

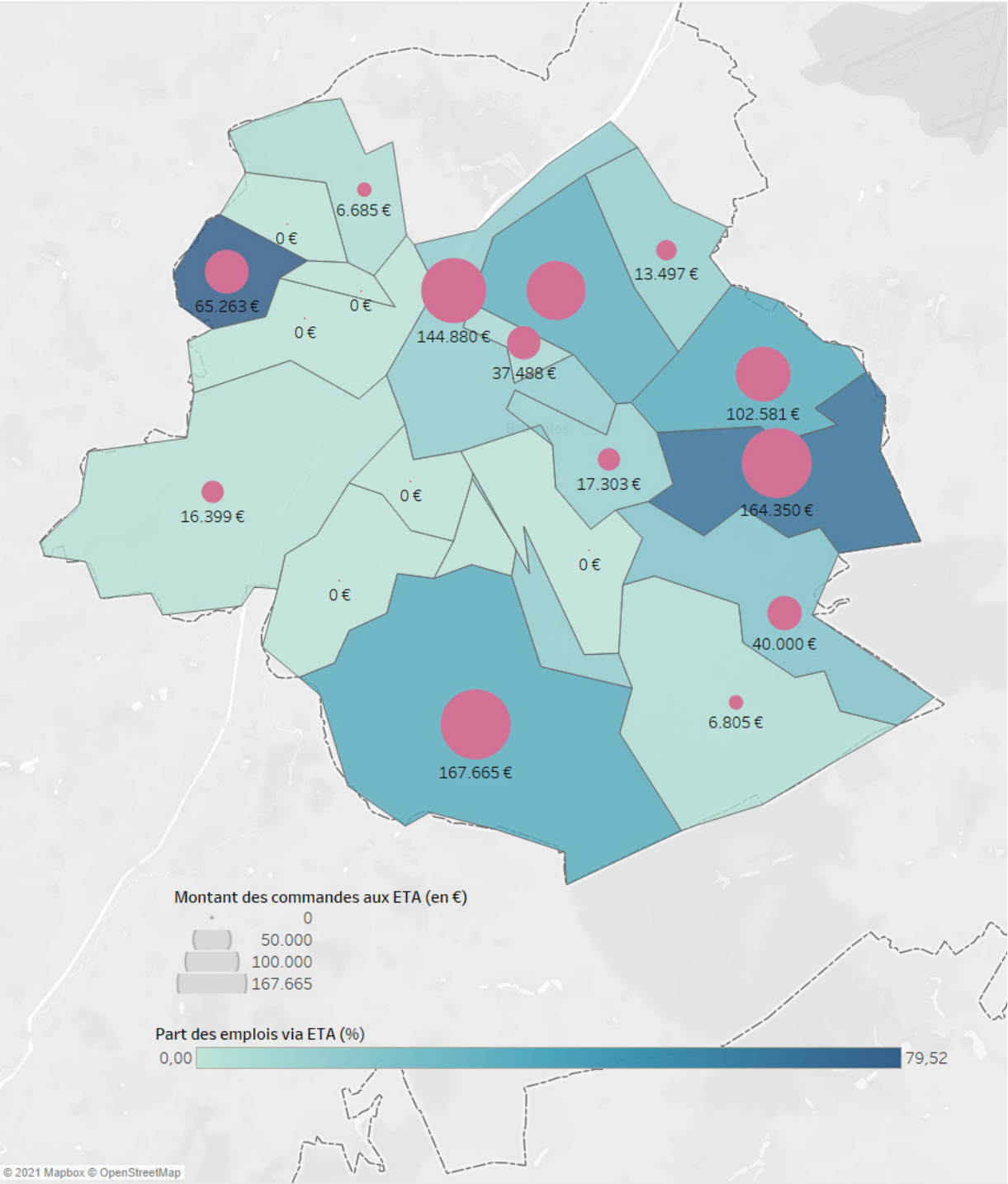


Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021

La situation devient plus claire lorsqu'on superpose à cette carte le volume de commandes passées aux ETA (graphique ci-dessous). Seules six communes ne font pas appel aux ETA pour leurs commandes. Ces six communes n'atteignent pas non plus le seuil légal de 2,5 %.

Part des ETP handicapés obtenus grâce aux commandes aux ETA et montants des commandes passées aux ETA pour la période arrêtée au 30/06/2020

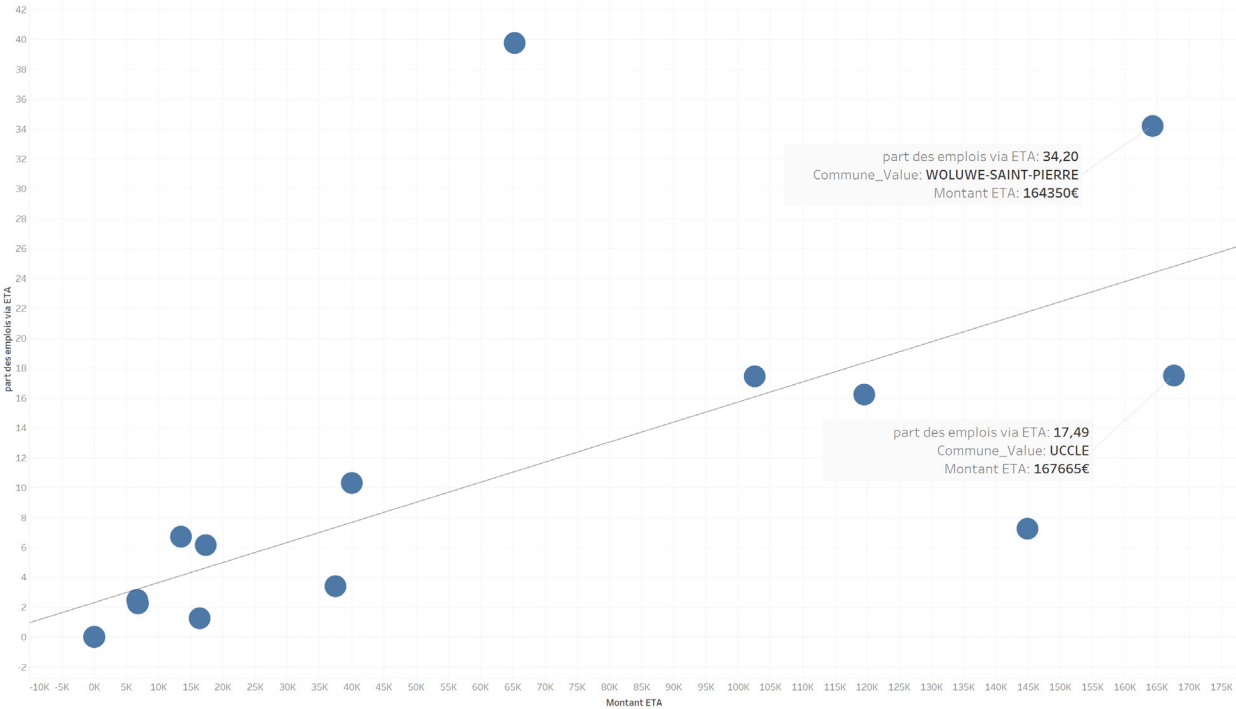


Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

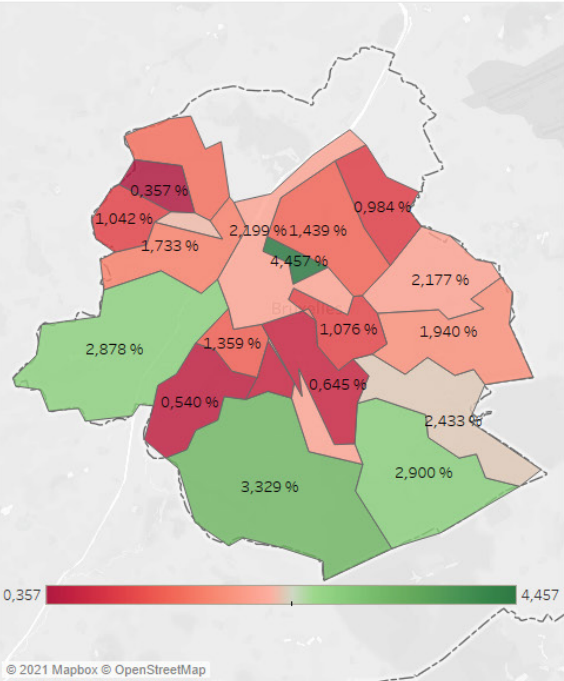
Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021

On voit qu’il existe une corrélation entre la part des ETA dans le solde d’ETP handicapés et le volume de commandes confiées aux ETA (voir le graphique ci-après).

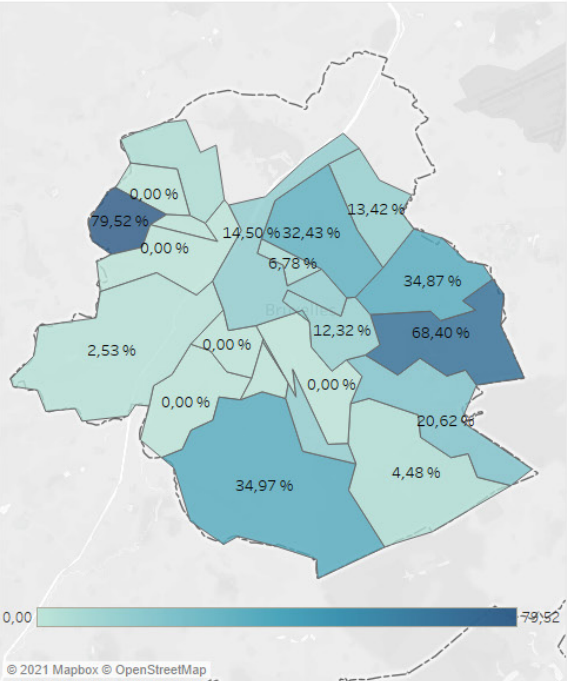
À montant constant, la contribution des commandes aux ETA peut toutefois varier fortement, comme le montrent les exemples d’Uccle et de Woluwe-Saint-Pierre (qui satisfont toutes deux au seuil légal de 2,5 %).



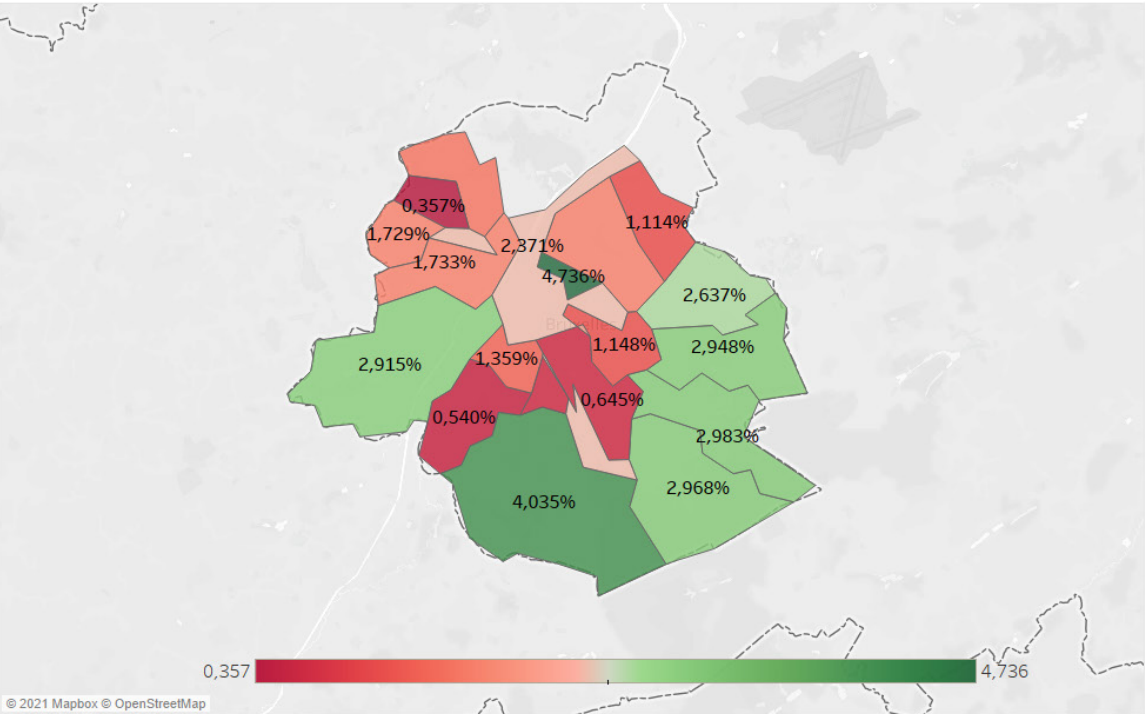
Pourcentage d’employés handicapés avant prise en compte des ETA



Part des contrats ETA dans le solde des communes (en %)



Pourcentage d’ETP handicapés atteint après prise en compte des contrats aux ETA

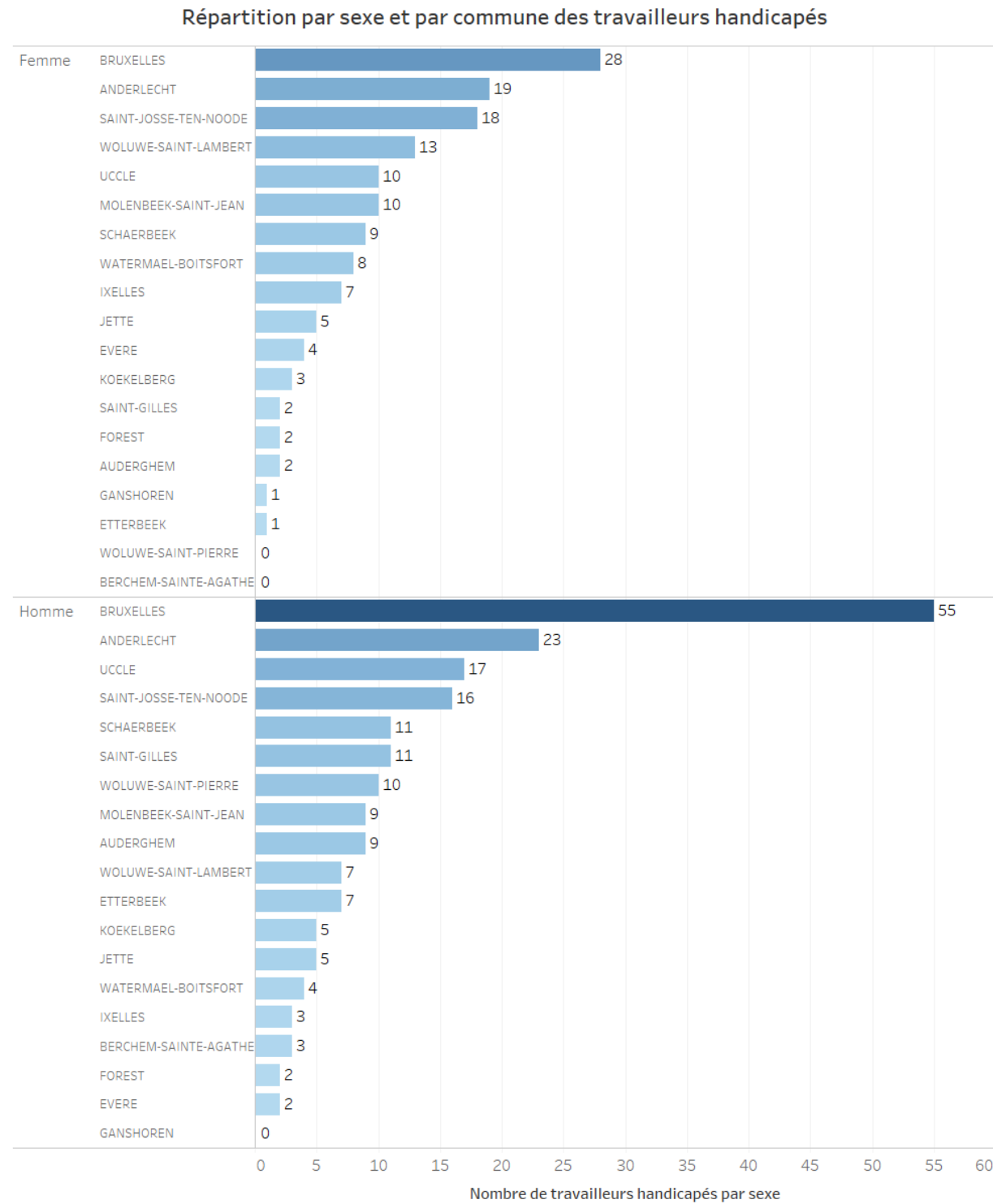


Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives. L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021

2.1.3 Analyse de l'emploi de personnes handicapées par sexe

Le graphique ci-dessous fournit une analyse par sexe et par commune.

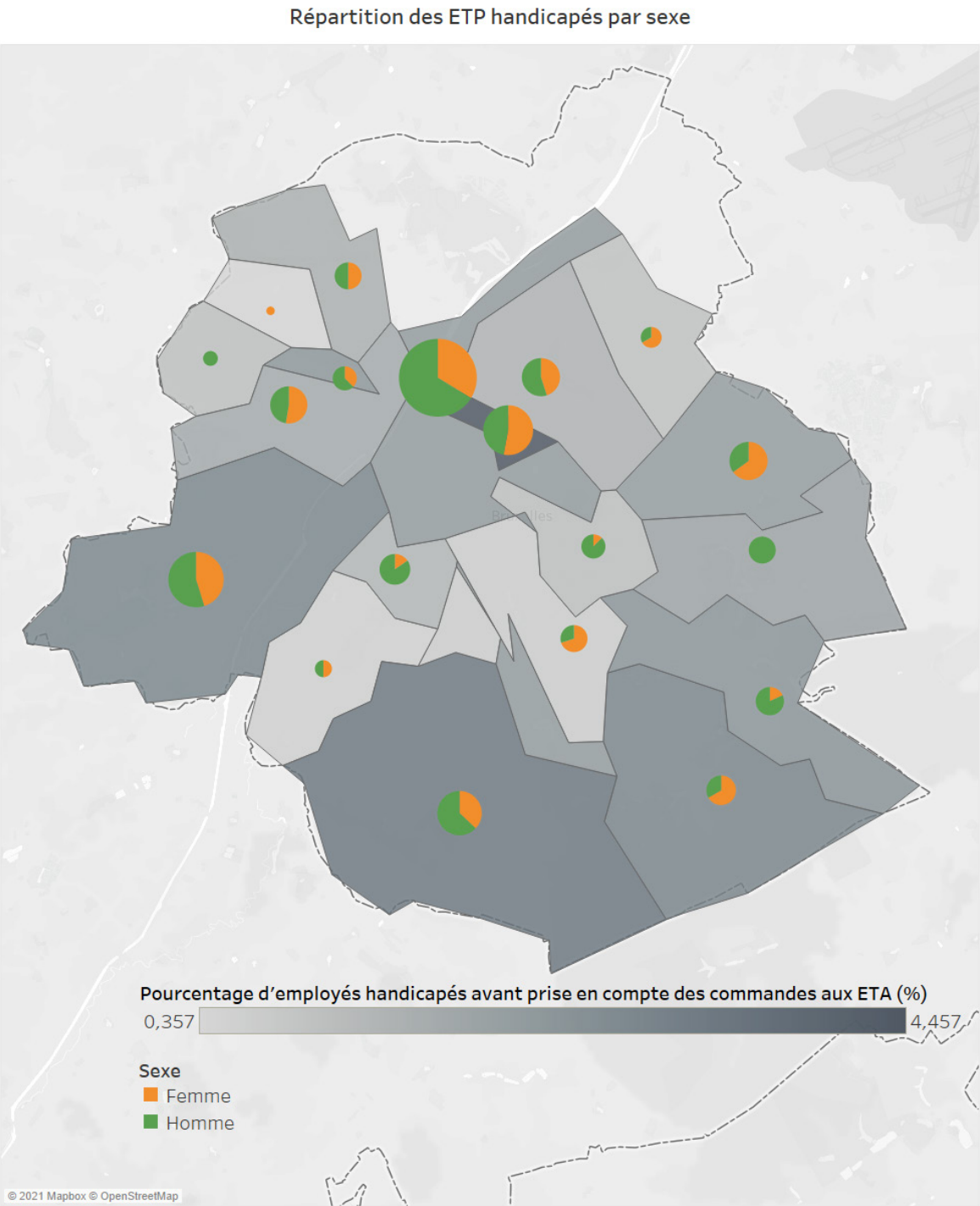


Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives.
L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021

Le graphique ci-dessous superpose les seuils atteints avant la prise en compte des ETA (sur une échelle de grille allant de 0 % à 2,9 %) et la répartition homme/femme des travailleurs employés dans chaque commune.

On observe, grâce à la carte, que les situations peuvent varier très sensiblement en matière d'emploi par sexe. La ville de Bruxelles, plus gros employeur en nombre de travailleurs handicapés, emploie 60 % d'hommes alors que la commune de Watermael-Boitsfort emploie 70 % de femmes. Si les besoins varient d'une commune à l'autre, de même que les possibilités d'employer les personnes en situation de handicap, il n'est pas superflu de s'interroger sur les possibilités qui existeraient d'introduire plus de parité dans certaines communes.



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives.
L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

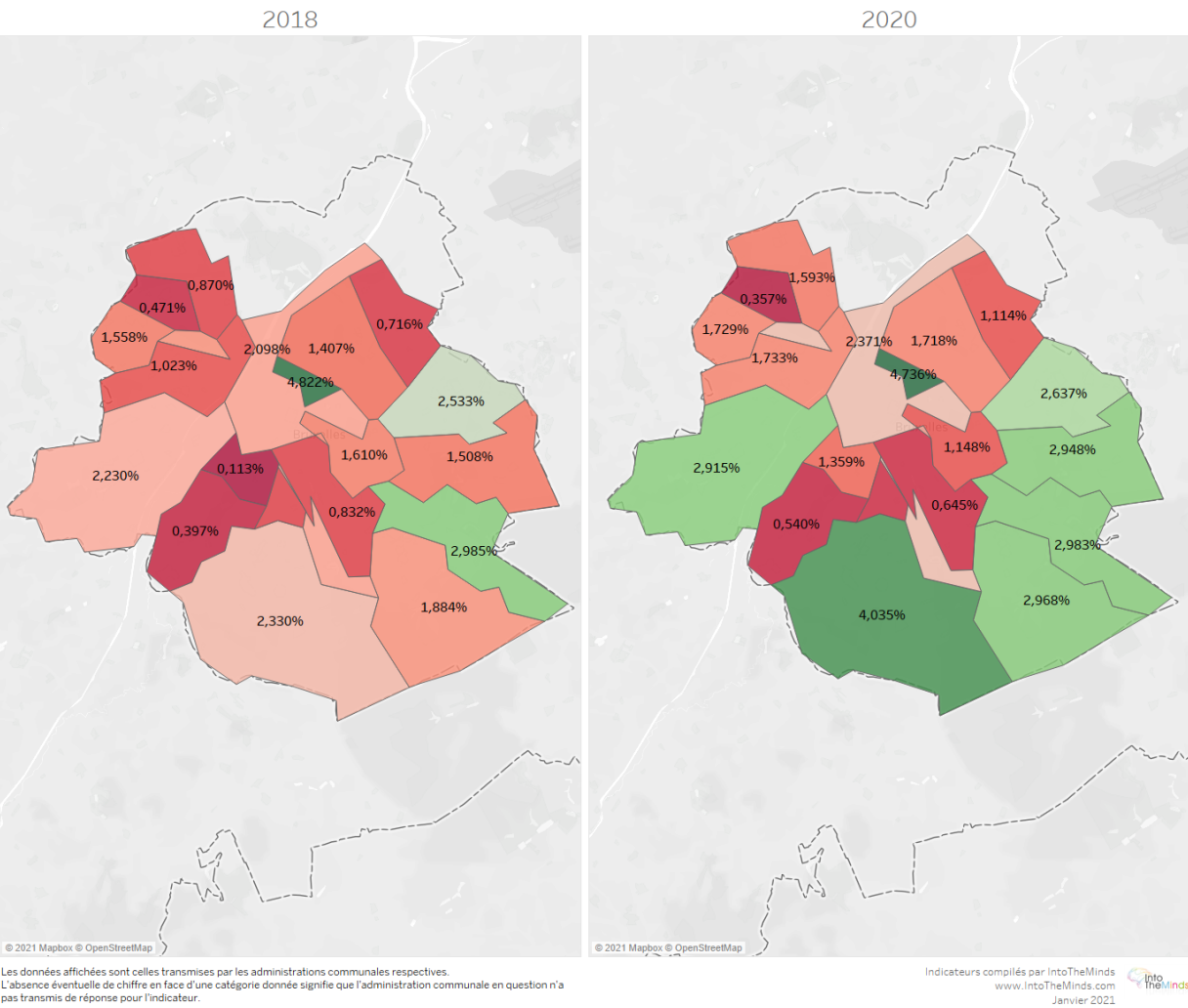
Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021

2.2 Analyse longitudinale

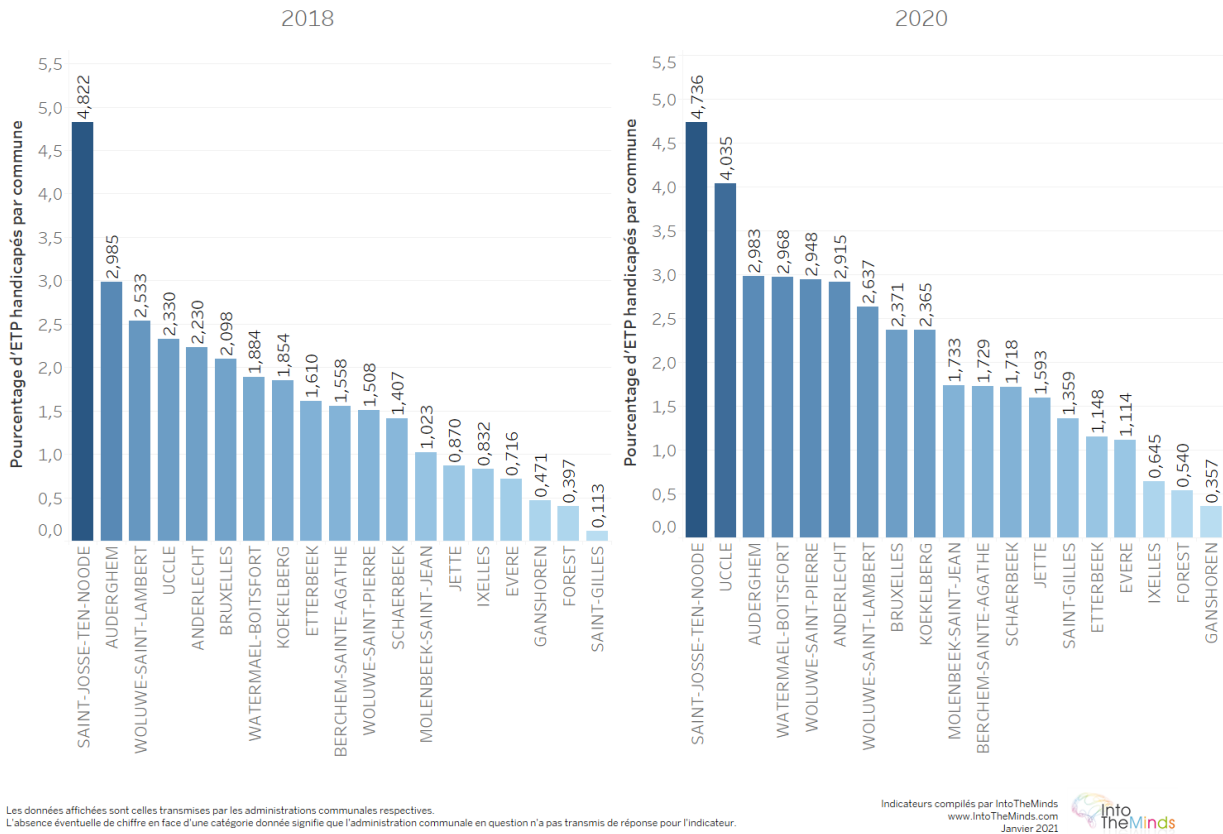
La première analyse qui peut être effectuée à l’aune des résultats comparés entre 2018 et 2020 est celle relative au seuil de 2,5 %.

L’évolution en deux ans est remarquable et on constate une amélioration sensible de la satisfaction aux obligations légales. Alors que, en 2018, seules trois communes atteignaient le seuil de 2,5 %, elles sont au nombre de sept en 2020.

Evolution entre 2018 et 2020 de la part d’ETP handicapés occupés dans les administrations communales de la Région de Bruxelles-Capitale



Classement des communes en fonction du pourcentage d’ETP handicapés au sein des administrations communales (commandes aux ETA comprises)



Les données affichées sont celles transmises par les administrations communales respectives.
L'absence éventuelle de chiffre en face d'une catégorie donnée signifie que l'administration communale en question n'a pas transmis de réponse pour l'indicateur.

Indicateurs compilés par IntoTheMinds
www.IntoTheMinds.com
Janvier 2021

Le graphique ci-dessus permet d’apprécier le classement des différentes communes en fonction du pourcentage d’ETP handicapés (commandes aux ETA comprises).

3. ANALYSE DES MESURES QUALITATIVES

Par rapport à la première année d'obligation d'embauche des personnes en situation de handicap, on constate une amplification notable des mesures prises par les communes.

Nombreuses sont celles qui ont participé à des formations en externe ou en organisent en interne (ou sont sur le point d'en organiser vu les reports dus au confinement lié à la crise sanitaire), afin de sensibiliser leur personnel et les différents services au recrutement et à l'intégration de travailleurs en situation de handicap : Anderlecht, Auderghem, Ixelles, Koekelberg, Schaerbeek, Uccle, Woluwe-Saint-Pierre, Watermael-Boitsfort.

Certaines communes ont précisé avoir désigné des personnes pour l'intégration des personnes en situation de handicap, comme Anderlecht, Bruxelles et Schaerbeek. Dans d'autres communes, il peut s'agir du responsable de la diversité.

Les offres d'emploi contiennent de manière plus systématique la formule *La commune de [...] promeut l'égalité des chances. Les candidats sont sélectionnés sur base de leurs compétences et de leurs qualités humaines et ne fait pas de distinction d'âge, de sexe, d'origine, de croyance, de handicap ou de nationalité.* Ces offres proposent également des aménagements lors des entretiens d'embauche. La ville de Bruxelles va même plus loin en proposant une rencontre préalable à l'entretien d'embauche, visant à inventorier les éventuelles adaptations raisonnables à la procédure de sélection, les tâches, le poste de travail, l'environnement ou le temps de travail.

Jobinclusion est davantage mentionné comme canal de diffusion des offres qu'en 2018 (Bruxelles, Schaerbeek, Watermael-Boitsfort...).

La ville de Bruxelles propose sur son site Internet un formulaire pour les candidatures spontanées émanant de personnes en situation de handicap.

Les contrats d'adaptation professionnelle (CAP) ont été utilisés par un grand nombre de communes. En date du 30 juin 2020, selon le service Phare, les communes suivantes avaient au moins un CAP : Anderlecht, Berchem-Sainte-Agathe, Bruxelles, Ixelles, Koekelberg, Jette, Saint-Gilles, Saint-Josse-ten-Noode, Schaerbeek, Uccle, Woluwe-Saint-Pierre et Watermael-Boitsfort, auxquelles on peut ajouter, pour la période du présent rapport, Forest et Auderghem. Ce type de contrat permet une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur et le travailleur, au cours de laquelle l'employeur s'engage à assurer au travailleur une réelle qualification professionnelle. Le contrat est conclu pour minimum trois mois et maximum un an, mais peut être reconduit jusqu'à trois ans maximum.

Par exemple, la commune d'Ixelles utilise le CAP comme levier pour inciter tous les services à travailler avec une personne en situation de handicap, puisque cela les familiarise avec la mise au travail des personnes handicapées.

Si les stages découverte ne sont pas repris dans les mesures quantitatives, plusieurs communes indiquent accueillir des stagiaires (Berchem-Sainte-Agathe, Anderlecht...), avec la volonté de les embaucher après leurs études, sous CAP puis en leur proposant un CDD ou un CDI.

Les Duodays ont été organisés et quelques communes ont pris part à des Jobdays. À ce propos, on notera que Bruxelles Pouvoirs locaux a impulsé, en début d'année 2020, la participation conjointe des communes à un stand au Salon des Possibles, consacré à l'emploi destinés aux jeunes qui sortent de l'enseignement spécialisé. Schaerbeek, la ville de Bruxelles et Uccle y ont tenu le stand, et ont ainsi présenté aux visiteurs leur politique du personnel et de la diversité. La commune d'Uccle a également donné une conférence reprenant concrètement les étapes à suivre pour les jeunes souhaitant postuler au sein de l'administration. Dès que les mesures sanitaires le permettront, Bruxelles Pouvoirs locaux réimpulsera la participation collective à ce genre d'événement.

La collaboration avec DiversiCom a également pris de l'ampleur : six communes étaient signataires de la charte en 2020 et sept ont fait appel aux services de l'association, soit pour du recrutement, de la préparation d'équipes, des suivis en cours de contrat, ou encore des formations.

Si l'adaptation des postes et des lieux de travail est réalisée ou proposée par plusieurs communes pour intégrer de nouveaux collaborateurs, l'adaptation des postes de travail ou des fonctions en cours de carrière n'a presque pas été mentionnée. Evere propose des horaires ajustés, recherche les postes les mieux adaptés suite à un arrêt de travail, tandis que les chefs d'équipe offrent un encadrement approprié. Anderlecht adapte également régulièrement le règlement de travail et permet notamment plus de flexibilité horaire pour les personnes à besoins spécifiques. Un travail de communication semble sans doute encore à effectuer en interne dans la majorité des communes pour que les travailleurs dont l'état de santé se dégrade en cours de carrière osent se signaler et demander des aménagements (par exemple pour les maladies invalidantes, ou un retour au travail après une longue période de maladie). À Bruxelles, une personne en situation de handicap peut bénéficier d'un programme d'accompagnement tout au long de sa carrière et a la possibilité de demander conseil au coordinateur Handicap de la Ville (cette possibilité existe également pour son responsable hiérarchique et ses collègues).

Mise en œuvre des recommandations du rapport 2018

L'effort de sensibilisation et de formation des communes sur le long terme a été poursuivi par Bruxelles Pouvoirs locaux. Un événement à destination des nouveaux échevins a eu lieu en mars 2019, au cours duquel le *Guide du handistreaming au niveau local* a été présenté. Ce guide n'est pas uniquement consacré à l'embauche, la politique des ressources humaines et de diversité de plusieurs communes y étant présentée, avec des témoignages.

Le premier Midi du Handicap organisé par Bruxelles Pouvoirs locaux en collaboration avec le service Phare, en juin 2019, était consacré à l'emploi des personnes en situation de handicap. Les trois orateurs étaient :

- Marie-Laure Jonet, qui a présenté la manière de diffuser les offres d'emploi et l'accès à la base de données de chercheurs d'emploi via l'ASBL DiversiCom, et les aides en matière d'embauche et d'intégration que son ASBL peut proposer ;
- Michaël Lans, de la Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté (Febrap), qui a expliqué la passation des marchés de services, travaux et fournitures avec les entreprises de travail adapté ;
- Étienne Lombart, du service Phare (service des prestations individuelles, secteur Emploi et formation), qui a présenté les aides à l'emploi accessibles pour les communes.

Par ailleurs, le travail de soutien mené par les consultants d'Actiris dans les dix-neuf communes dans le cadre de la mise en œuvre de plans de diversité a des effets positifs sur la politique d'embauche des personnes en situation de handicap. Actuellement, douze communes ont un plan de diversité en cours ou en phase d'approbation à très court terme, et cinq nouvelles communes devraient valider un plan de diversité en 2021.

Le rapport 2018 soulignait la nécessité d'intégrer la démarche des ressources humaines dans une politique plus large de *handistreaming*. C'est bien cette vision qui sous-tend toutes les actions en matière d'égalité des chances de Bruxelles Pouvoirs locaux. Depuis fin 2019, cinq communes sont engagées, sur base volontaire, dans la mise en œuvre d'un projet pilote en *handistreaming*.

Le rapport publié en 2018 suggérait également que les communes se dotent chacune d'un conseil consultatif des personnes en situation de handicap, comme outil pour conseiller les échevins sur les points d'attention relatifs aux personnes handicapées dans leurs compétences respectives. Bruxelles Pouvoirs locaux a mis en place, en soutien avec le conseil consultatif communal des personnes en situation de handicap d'Uccle, un groupe de travail réunissant tous les conseils consultatifs qui le souhaitaient. On compte actuellement quinze communes représentées dans ce groupe de travail.



CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Recommandations en vue d'atteindre le seuil par le biais des contrats avec des entreprises de travail adapté

En vertu de l'ordonnance, le seuil des 2,5 % peut être atteint pour moitié en recourant à des contrats de travaux, fournitures et services avec des entreprises de travail adapté (ETA), selon le calcul décrit en début de rapport.

Dans le cas des communes qui n'atteignent pas le seuil de 2,5 %, le recours aux commandes passées auprès d'ETA est un moyen efficace de satisfaire aux obligations légales.

On notera que la Febrap dispose d'un *helpdesk*. Dès la phase de rédaction du cahier des charges, leurs spécialistes peuvent conseiller les communes en fonction des intentions et des particularités des marchés envisagés. Ils peuvent renseigner la clause sociale adéquate (réservation d'un lot ou du marché, allotissement spécifique, choix des spécificités techniques, réservation d'une partie de l'exécution du marché...), en collaboration avec la direction des Marchés publics locaux de BPL, afin de garantir au rédacteur la sécurité juridique nécessaire. Il est également possible de demander au *helpdesk* de la Febrap de réaliser une analyse prospective des marchés, afin d'identifier les marchés propices pour collaborer avec les ETA existant en Région bruxelloise. Par ailleurs, si le bon de commande ou le cahier des charges est déjà rédigé et qu'il s'agit d'une procédure sans publicité, les communes peuvent l'envoyer à la Fédération (info@febrap.be), qui assurera le relais vers les ETA en capacité d'y répondre.

Sur le site Internet www.onsadapte.be, les entreprises de travail adapté bruxelloises proposent des fournitures et des prestations de services et travaux qui peuvent correspondre aux besoins des communes. Ces ETA sont renseignées sous forme de [fiches techniques](#) indiquant les capacités, les conseils pour rendre le marché plus accessible aux ETA, les références des entreprises ainsi que les contacts pertinents pour les consulter directement.

En 2021, Bruxelles Pouvoirs locaux relaiera les séances d'informations proposées par la Febrap. Ces séances, d'une durée de deux heures, s'adressent à tous les mandataires et responsables des services techniques et administratifs concernés par les marchés publics au sein d'une commune. Ces modules permettent de présenter les valeurs du secteur du travail adapté, d'identifier les collaborations possibles entre le pouvoir adjudicateur et les entreprises de travail adapté, de proposer des solutions pour rendre les marchés publics plus accessibles aux travailleurs handicapés, et même d'imaginer conjointement les métiers de demain que développeront les ETA pour répondre aux besoins des communes.

Depuis 2017, Bruxelles Pouvoirs locaux propose aux agents communaux diverses formations (réfèrent en *handstreaming*, recrutement et intégration de personnel en situation de handicap, communication et accessibilité numérique), ainsi que des Midis du Handicap, dont les sujets ont chaque fois trait à une compétence communale spécifique (ressources humaines, culture, petite enfance...).

Ces formations ont permis de sensibiliser un nombre toujours plus grand de fonctionnaires et de services différents à la question du handicap, de briser ainsi les peurs et préjugés, et de rendre naturelle l'embauche de collègues en situation de handicap. La progression des chiffres entre 2018 et 2020 en témoigne.

Cependant, comme on peut le constater à la lecture des mesures qualitatives exposées dans ce rapport, recruter des collaborateurs en situation de handicap n'est pas seulement une question de volonté, mais nécessite une vision et la mise en place d'une culture inclusive au sein de l'administration.

En 2021, afin d'aider les communes à poursuivre les objectifs inscrits dans l'ordonnance, Bruxelles Pouvoirs locaux publiera un guide reprenant des conseils sur la sensibilisation des services, les façons d'attirer la candidature de personnes en situation de handicap, l'adaptation des modalités de recrutement, l'entrée en fonction et l'intégration au sein du service, l'évolution des carrières et le maintien à l'emploi, etc. Autant d'étapes pour mener à bien une politique d'embauche et d'inclusion des personnes en situation de handicap au sein du personnel communal.



LEXIQUE

Certains dispositifs mentionnés dans les mesures qualitatives prises par les communes sont présentés ci-dessous.

Jobinclusion

Plusieurs communes envoient leurs offres d'emploi à l'adresse électronique jobinclusion.brussels@asah.be de «Jobinclusion». Cette adresse a été créée par l'ASAH-BXL, la fédération patronale des services d'accompagnement pour personnes handicapées. Les employeurs transmettent ainsi à cette adresse unique toutes leurs offres d'emploi qui peuvent convenir à des personnes en situation de handicap. Ces offres sont relayées vers tous les services qui assurent l'accompagnement à l'emploi de ces personnes.

Le Duoday

Un des premiers outils à utiliser lorsqu'on envisage d'embaucher des personnes en situation de handicap est le Duoday.

Il s'agit d'accueillir un stagiaire en situation de handicap en créant un duo avec un travailleur de la commune. La personne accueillie participe aux tâches habituelles du partenaire du duo et, si cela n'est pas possible, l'observe dans son travail.

Ce type de démarche représente une opportunité pour construire des ponts entre les parties prenantes : chercheurs d'emploi, communes et organismes d'aide à l'insertion professionnelle. Cela permet à l'employeur d'être sensibilisé aux compétences et aux atouts des personnes handicapées, de réfléchir à embaucher un travailleur handicapé mais aussi de s'interroger sur les aménagements pour maintenir à l'emploi un travailleur qui serait devenu handicapé au cours de sa carrière.

Pour les collègues d'un jour, c'est une opportunité de découvrir les aptitudes de la personne accueillie. Les chercheurs d'emploi expérimentent un futur métier potentiel, sont confrontés aux exigences d'une fonction et découvrent ainsi leurs aptitudes et leurs limites. Cela leur permet de faire le point sur leur orientation professionnelle, d'entamer un parcours de formation ou encore de progresser dans leur recherche d'emploi.

Les aides à l'emploi octroyées par le service Phare

Le service Phare (pour «personne handicapée autonomie recherchée») est une direction d'administration des services du gouvernement francophone bruxellois (Commission communautaire française). Il fournit de l'information, des conseils et des interventions financières aux personnes handicapées en Région bruxelloise.

Les aides décrites ci-dessous sont destinées à favoriser l'inclusion professionnelle des personnes francophones en situation de handicap domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale.

Le stage découverte

Le stage découverte (maximum vingt jours ouvrables) permet à une personne en situation de handicap de vérifier si son projet professionnel est en adéquation avec ses capacités et de s'initier à des situations professionnelles réelles du métier qu'elle souhaite exercer.

Le stage, qui peut être organisé dans le cadre de l'action Duoday, n'est pas rémunéré. Le service Phare assure le stagiaire durant cette période.

Le contrat d'adaptation professionnelle (CAP)

Le contrat d'adaptation professionnelle vise à organiser une période d'adaptation mutuelle entre l'employeur et le travailleur au cours de laquelle l'employeur s'engage à assurer au travailleur une réelle qualification professionnelle.

Un CAP est conclu pour minimum trois mois et maximum un an, mais peut être reconduit jusqu'à trois ans maximum.

La personne en situation de handicap garde son statut principal acquis auprès de l'Office national de l'emploi, de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité ou du SPF Sécurité sociale, ainsi que ses allocations. Le service Phare lui verse un éventuel complément et l'employeur lui octroie une intervention horaire (qui s'élève à 1 euro la première année et à 1,50 euro pendant les années suivantes). Le CAP n'est pas soumis à l'Office national de sécurité sociale.

La prime d'insertion

La prime d'insertion est une intervention financière du service Phare dans la rémunération et les cotisations sociales versées par l'employeur afin de compenser la perte de rendement du travailleur, liée à son handicap.

Pour les contrats à durée déterminée ne dépassant pas trois mois, il s'agit d'une intervention forfaitaire de 30 %.

Pour les contrats à durée déterminée d'une durée supérieure à trois mois et pour les contrats à durée indéterminée, le pourcentage d'intervention est fixé sur base d'une enquête sur le lieu de travail (maximum 50 %).

L'intervention est octroyée pour une durée d'un an et est ensuite prolongée tant que la perte de rendement existe.

Les employeurs de droit public qui ne respectent pas la réglementation en matière d'emploi de personnes en situation de handicap ne peuvent pas bénéficier de la prime d'insertion.

La prime de tutorat

La prime de tutorat versée à l'employeur par le service Phare (pendant les six premiers mois, renouvelable une fois) lui permet de libérer un membre de son personnel chargé d'informer, de guider et de suivre un travailleur en situation de handicap pour faciliter son inclusion dans son milieu professionnel.

La prime de sensibilisation

La prime de sensibilisation versée par le service Phare à l'employeur vise à couvrir les frais qu'il a engagés dans le cadre d'un programme de sensibilisation ou de formation de membres de son personnel en relation avec le handicap d'un de ses travailleurs.

L'adaptation du poste de travail et de l'environnement de travail

Le service Phare accorde une intervention financière à l'employeur afin de couvrir les frais liés à l'aménagement du poste d'un travailleur en situation de handicap. Seule la différence entre le coût du matériel standard et celui du matériel adapté est prise en compte. Cette intervention est possible aussi en CAP.

Les frais de déplacements

Le service Phare rembourse au travailleur en situation de handicap une partie de ses frais de déplacements professionnels. Il doit être incapable, en raison de sa déficience, d'utiliser seul un moyen de transport en commun.

Les aides à l'embauche du VDAB

Le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding offre différentes aides aux employeurs qui embauchent des personnes néerlandophones en situation de handicap.

Le jobcoaching

Le *jobcoach* accompagne le travailleur en situation de handicap sur son lieu de travail, aide à sa bonne intégration au sein de l'équipe. Il peut conseiller l'employeur dans des domaines définis, comme le parrainage ou l'entretien de fonction.

Ce *coaching*, gratuit et d'une durée maximale de six mois, doit commencer dans l'année qui suit l'engagement de la personne. La fréquence des rencontres est déterminée par l'employeur.

La formation individuelle

Un candidat en situation de handicap qui suit une formation individuelle (*individuele beroepsopleiding* ou IBO) a droit à un interprète en langue des signes, une intervention pour son matériel de travail ou encore ses frais de déplacement.

L'adaptation du poste et de l'environnement de travail

Le VDAB accorde une intervention financière à l'employeur afin de couvrir les frais liés à l'aménagement du poste d'un travailleur en situation de handicap. Cette intervention couvre l'achat de matériel et les frais liés à l'installation de celui-ci, comme par exemple l'adaptation des sanitaires, le placement d'un signal sonore sur une machine...

Une intervention financière est également accordée au travailleur pour les achats qu'il effectuerait lui-même : barette braille, écran d'ordinateur plus grand, chaussures de sécurité orthopédiques...

DiversiCom

L'ASBL DiversiCom a été créée fin 2014 pour faciliter la mise à l'emploi des personnes handicapées sur base de leurs compétences, que ce soit dans les entreprises privées ou publiques, grandes ou petites.

DiversiCom est mandatée par Actiris et le service Phare pour réaliser le bilan de compétences des chercheurs d'emploi en situation de handicap, analyser leurs aspirations et besoins (en termes de formation, aménagements, déplacements...), les aider à rédiger leur curriculum vitae, les préparer aux entretiens d'embauche, identifier les opportunités, etc.

Une commune qui se signale auprès de DiversiCom reçoit quatre fois par an sa liste de chercheurs d'emploi. En tant qu'employeur, une commune est invitée à transmettre à tout moment ses offres d'emploi à l'association, qui les confronte à sa base de données.

DiversiCom peut assister aux entretiens d'embauche en tant qu'interface administrative entre le service Phare, le VDAB ou l'Agence pour une vie de qualité (Aviq, organisme d'intérêt public gérant la compétence handicap en Région wallonne), le candidat et la commune, et ainsi informer sur les types de contrats et d'aides, les aménagements raisonnables, etc.

Pendant le processus de recrutement, DiversiCom apporte une aide en matière de procédures administratives (renseignements sur les fournisseurs pour les éventuels aménagements, procédures de remboursement de ces frais...).

Enfin, DiversiCom offre son soutien pour un accueil optimal de la personne embauchée, au travers de conseils pratiques et la responsabilisation des collègues.

DiversiCom étant structurée en ASBL, ces interventions ne requièrent qu'un défraiement de la part de la commune demandeuse, basé sur le temps de travail mis à sa disposition.



TABLE DES MATIÈRES

- INTRODUCTION..... 5**
- 1. RÉSULTATS PAR COMMUNE 6**
 - Anderlecht 6
 - Auderghem 8
 - Berchem-Sainte-Agathe 10
 - Bruxelles 12
 - Etterbeek 16
 - Evere 18
 - Forest..... 20
 - Ganshoren 22
 - Ixelles..... 24
 - Jette 26
 - Koekelberg..... 28
 - Molenbeek-Saint-Jean 32
 - Schaerbeek 34
 - Saint-Gilles..... 38
 - Saint-Josse-ten-Noode..... 42
 - Uccle..... 44
 - Watermael-Boitsfort 46
 - Woluwe-Saint-Lambert..... 48
 - Woluwe-Saint-Pierre..... 50
- 2. STATISTIQUES DÉRIVÉES 52**
 - 2.1 Analyse à l'échelle régionale..... 52
 - 2.1.1 Situation par commune..... 52
 - 2.1.2 Part des contrats aux ETA dans le décompte des ETP handicapés
au sein de chaque administration communale 55
 - 2.1.3 Analyse de l'emploi de personnes handicapées par sexe 60
 - 2.2 Analyse longitudinale 62
- 3. ANALYSE DES MESURES QUALITATIVES 64**
- CONCLUSION ET PERSPECTIVES 67**
- LEXIQUE..... 68**

© **Bruxelles Pouvoirs locaux**
Tous droits réservés

De nombreuses autres informations sur
Bruxelles Pouvoirs locaux à l'adresse:

www.pouvoirs-locaux.brussels

L'emploi des personnes handicapées dans les
communes bruxelloises – Rapport

Coordination: Séverine Van Herzeele, Attachée
svanherzeele@sprb.brussels

Mise en page: Bruxelles Pouvoirs locaux
(cellule Communication)

Bruxelles, 2021

Numéro de dépôt légal: 2021/11.404/2