



Commission d'Accompagnement au Recrutement et à la Carrière
des Personnes Handicapées

RAPPORT 2017

Wallonie

COMMISSION ACCOMPAGNEMENT RECRUTEMENT CARRIÈRE PERSONNES HANDICAPEES

**Commission d'Accompagnement au Recrutement et à la Carrière
des Personnes Handicapées**

RAPPORT 2017

Sommaire

Comment concrétiser un réel accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ?	3
AXE TRANSVERSAL.....	5
AXE 1 RECRUTEMENT ET SELECTION.....	6
AXE 2 ACCUEIL.....	10
AXE 3 MAINTIEN A L'EMPLOI	13

Wallonie

Comment concrétiser un réel accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ?

La Commission d'accompagnement au recrutement et à la carrière des personnes handicapées a réfléchi sur des propositions de recommandations qui visent à augmenter et à améliorer l'emploi de personnes handicapées dans les Organismes d'intérêt public et les Services publics wallons.

Les recommandations proposées par la Commission d'accompagnement visent des axes divers et complémentaires. Ces axes sont au nombre de 4 :

- *Axe transversal*
- *Axe 1 : Recrutement et sélection*
- *Axe 2 : Accueil*
- *Axe 3 : Maintien à l'emploi*

Ces recommandations visent tous les intervenants du processus d'emploi : la personne handicapée et les organisations concernées bien entendu mais aussi les administrations qui interviennent dans le processus de l'emploi (AViQ, FOREM), le secteur associatif voire même le politique.

Toutes les recommandations n'entraînent pas de coûts supplémentaires. Il est vrai cependant que certaines d'entre-elles (intervention de l'AViQ dans les aménagements du poste de travail même lorsque l'organisme concerné ne satisfait pas aux obligations en matière de quota, soutien du secteur associatif dans le suivi à l'emploi de personnes handicapées,...) peuvent nécessiter des budgets complémentaires qu'il conviendra de valoriser.

Les axes définis ci-avant et pour lesquels des recommandations sont formulées ne doivent pas nous faire oublier tous les enjeux en amont de la sélection et du recrutement. Toute la problématique de l'emploi doit en effet être envisagée de manière transversale et globale : accompagnement vers l'emploi, formation, transport, accessibilité,... L'accès à l'emploi ne sera en effet possible que si la personne handicapée est suffisamment compétente et donc formée, que si elle peut se rendre sur son lieu de travail et que la rémunération n'entraînera pas de risque majeur au niveau du maintien de ses droits.

L'enseignement et la formation constituent la porte d'entrée principale vers un emploi durable et de qualité. Or, ils ne sont pas toujours adaptés aux besoins spécifiques des personnes handicapées. En matière d'enseignement et de formation, il faut rappeler l'exigence de développer les axes tant dans leur dimension ordinaire que spécialisée. Il convient donc de prendre en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées, la formation des enseignants par rapport à ces besoins et l'accompagnement des personnes handicapées lors du choix d'une formation.

La mobilité est un autre enjeu incontournable pour atteindre les objectifs de l'inclusion sociale et de la participation. Pour permettre aux personnes handicapées de se rendre sur leur lieu de travail, des améliorations doivent être réalisées au niveau des transports en commun, des services de transport adapté, des taxis,... Le développement et l'accessibilité de ces services est vivement souhaité.

Lorsqu'une personne handicapée trouve un emploi, elle peut perdre en raison du salaire perçu certains droits : diminution de l'allocation d'intégration, perte de droits dérivés,... Il convient de supprimer ces pièges à l'emploi pour que l'emploi soit pour la personne handicapée une réelle plus-value financière.

Comme nous le voyons, les enjeux sont complexes et diversifiés. Une réelle volonté de toutes les parties sera le garant d'une vraie politique d'emploi de la personne handicapée.

Wallonie

COMMISSION ACCOMPAGNEMENT RECRUTEMENT CARRIERE PERSONNES HANDICAPEES

AXE TRANSVERSAL

Objectif à atteindre

T. Sensibiliser et (in)former le personnel d'encadrement, la hiérarchie, le management du SPW et des OIP, les représentants des travailleurs et les services internes et externes de prévention et de protection au travail sur le handicap et l'emploi

Actions à entreprendre

T.1 Organiser au sein de chaque **service** une communication à propos des enjeux de l'emploi des collaborateurs handicapés (recrutement et sélection, entrée en fonction, maintien dans l'emploi)

T.2 Informer la hiérarchie des spécificités de certaines situations liées au handicap des agents pour favoriser une meilleure intégration de ces agents.

T.3 Récolter les attentes et questionnements des managers, hiérarchie, PH et collègues relatifs aux situations de handicap et à leur gestion

T.4 Dresser un inventaire des formations existantes dans le domaine du handicap et de l'emploi et le diffuser auprès des employeurs SPW/OIP

T.5 Etablir un processus d'inscription simple et efficace à ces formations, avec si besoin, désignation d'un référent pouvant répondre aux questions opérationnelles

T.6 Analyser et diffuser le résultat des évaluations de ces formations

T.7 Prévoir un suivi à ces formations entre services participants

T.8 Organiser la récolte et la diffusion de bonnes pratiques

Acteurs/partenaires :

- ⇒ Employeurs
- ⇒ Représentants des travailleurs
- ⇒ AViQ
- ⇒ Ecole d'administration publique
- ⇒ Réseau égalité diversité
- ⇒ Opérateurs de formation

AXE 1 RECRUTEMENT ET SELECTION

Objectif à atteindre

1. Diversifier les modes de recrutement/sélection afin d'attirer davantage de candidats en situation de handicap aux emplois proposés au sein du SPW et des OIP wallons

Actions à entreprendre

- 1.1 Etablir un inventaire des organismes visant l'insertion professionnelle des Personnes handicapées (en vue de la communication des offres d'emploi des SPW/OIP)
- 1.2 Publier les offres d'emploi du SPW et des OIP wallons sur le site de l'AViQ et les communiquer aux services spécialisés identifiés lors de l'inventaire
- 1.3 Diffuser régulièrement les informations au site d'offres d'emploi du SPW et des OIP wallons (www.recrutement.wallonie.be) et inciter à le consulter régulièrement
- 1.4 Communiquer le lien vers la base de données des candidatures spontanées au SPW
- 1.5 Préciser dans les offres d'emploi les conditions de travail et la charge du poste sur base des grilles établies par l'AViQ
- 1.6 Inviter les candidats à faire part de leurs éventuels besoins d'aménagements des épreuves de sélection auprès d'une personne de contact précisément identifiée
- 1.7 Communiquer les possibilités en matière d'adaptations de poste de travail lors de la reconnaissance officielle d'un handicap (AViQ, SPF sécurité sociale, ...)
- 1.8 Encourager le SPW et les OIP wallons à participer aux événements de type « jobdating » pilotés par l'AViQ
- 1.9 Promouvoir la culture selon laquelle les postes sont ouverts à tous sans discrimination
- 1.10 Mener une réflexion au sujet de la mise en œuvre de contrat d'adaptation professionnelle (AViQ)

Acteurs/partenaires :

- ⇒ AViQ
- ⇒ Associations représentatives des Personnes handicapées
- ⇒ Employeurs SPW/OIP,
- ⇒ Représentants du personnel
- ⇒ Ministre de la Fonction publique/Gouvernement wallon

Objectif à atteindre

2. Sensibiliser et (in)former les agents en charge du recrutement et de la sélection au sein du SPW et des OIP wallons ainsi que les membres des jurys de sélection à propos du handicap (définition, forces/difficultés, besoins/réponses)

Actions à entreprendre

- 2.1 Former ces agents et les membres des jurys aux techniques d'entretien sans biais discriminatoires
- 2.2 Former ces agents et les membres des jurys à la diversité et à l'égalité des chances (procédure de sélection objective au cours de laquelle seules les compétences seront mesurées sur base d'outils et de tests neutres)
- 2.3 Créer un guide à destination des membres du jury sur les critères discriminatoires

Acteurs/partenaires :

- ⇒ SELOR
- ⇒ AViQ
- ⇒ Associations spécialisées dans l'ajustement des situations de travail (Réseau ERGOJOB de l'AViQ)
- ⇒ Spécialistes en GRH

Objectif à atteindre

3. Elargir et améliorer le panel des outils liés à l'adaptation des épreuves de sélection pour les personnes en situation de handicap

Actions à entreprendre

3.1 Instaurer une réflexion à propos des types d'aménagements raisonnables possibles en fonction de différentes déficiences (pas uniquement les déficiences visuelles, motrices ou auditives)

3.2 Etablir une évaluation du processus d'adaptation des épreuves

3.3 Mener une réflexion sur l'adaptation du temps de travail pour les personnes en situation de handicap (temps partiel)

Acteurs/partenaires :

- Associations spécialisées dans l'ajustement des situations de travail (Réseau ERGOJOB de l'AViQ)
- SELOR
- AViQ
- Associations représentatives de Personnes handicapées

Objectif à atteindre

4. **Instaurer une collaboration entre les agents d'intégration professionnelle de l'AViQ, les conseillers référents du FOREM, les conseillers en intérim, etc,... et les employeurs (SPW-OIP)**

Actions à entreprendre

- 4.1 Informer les agents d'intégration sur le déroulement des épreuves SELOR (au niveau de l'inscription, des demandes d'aménagement, du décodage de la description de fonction,...) en mettant par exemple en place un outil informatique de partage d'information
- 4.2 Décentraliser l'épreuve de screening organisée par SELOR

Acteurs/partenaires :

- ➔ Organismes représentés à la Commission des opérateurs visée à l'article 14 du décret du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, SELOR

AXE 2 ACCUEIL

Objectif à atteindre

1. Développer des outils de management et de communication afin de faciliter l'accueil de personnes en situation de handicap au sein d'un service

Actions à entreprendre

- 1.1 Evaluer la manière dont l'accueil de tout nouvel agent s'effectue actuellement au sein du SPW et des OIP wallons et au besoin établir une procédure d'accueil
- 1.2 Créer une brochure à destination des différents acteurs concernés (PH, hiérarchie, collègues) de manière à les informer sur les mécanismes de soutien existants
- 1.3 Créer un guide d'accueil d'un nouveau collaborateur (en y intégrant la dimension du handicap)

Acteurs/partenaires :

- ⇒ Associations spécialisées
- ⇒ AViQ
- ⇒ Spécialistes RH

Objectif à atteindre

2. Améliorer la procédure d'adaptation des postes de travail

Actions à entreprendre

- 2.1 Développer des partenariats et/ou conventions de collaboration avec des organismes spécialisés (ex : AViQ, services spécialisés dans l'ajustement des situations de travail, ...)
- 2.2 Mener une réflexion sur l'adaptation du temps de travail pour les personnes en situation de handicap (temps partiel)
- 2.3 Mener une réflexion via un groupe de travail sur l'intervention financière de l'AViQ en vue de l'aménagement du poste de travail aux employeurs qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de TH

Acteurs/partenaires :

- ⇒ AViQ
- ⇒ Services spécialisés en aménagement des situations de travail (Réseau ERGOJOB de l'AViQ)
- ⇒ Gouvernement wallon

Objectif à atteindre

3. Instauration et/ou amélioration des différentes étapes lors de l'accueil d'une personne en situation de handicap

Actions à entreprendre

- 3.1 Interroger la personne sur son souhait/refus d'être identifiée/reconnue en tant que personne handicapée au sein de son organisme
- 3.2 Désigner une (des) personne(s) de référence en matière de handicap au sein du SPW et des OIP (Les personnes handicapées, la hiérarchie, les collègues de la PH pourraient s'adresser à ce référent pour toute question qui pourrait se poser notamment au moment de l'accueil)
- 3.3 Prévoir un accueil avec la personne en situation de handicap, le directeur, le supérieur hiérarchique immédiat, un jobcoach, un membre de la famille afin, si nécessaire, de démystifier le handicap, analyser les éléments repris au niveau de la charge du poste de la description de fonction et adapter les tâches et l'environnement de travail si besoin
- 3.4 Prévoir une réunion avec les collègues avant d'accueillir la PH afin de les renseigner sur le handicap et éventuellement les rassurer, tout en s'assurant que la PH ait marqué son accord quant à cette démarche

Acteurs/partenaires :

- ⇒ AViQ
- ⇒ Associations représentatives des PH
- ⇒ Services spécialisés en aménagement des situations de travail (Réseau ERGOJOB de l'AViQ)
- ⇒ Jobcoaches

AXE 3 MAINTIEN A L'EMPLOI

Objectif à atteindre

1. Promouvoir une culture d'entreprise et un management des compétences visant le maintien à l'emploi de collaborateurs en situation de handicap

Actions à entreprendre

- 1.1 Sensibiliser et informer le personnel ainsi que la hiérarchie du SPW et des OIP à la thématique du Handicap
- 1.2 Identifier les procédures et ressources existantes en matière de gestion du handicap et améliorer la visibilité des services en matière d'handicap (ex : services de soutien dans l'emploi/Jobcoachs, services d'accompagnement, ...)
- 1.3 Informer les travailleurs des possibilités d'aménagement raisonnables des conditions de travail dont ils peuvent bénéficier et de la législation en matière de handicap
- 1.4 Promouvoir la mutation, la mobilité
- 1.5 Désigner une (des) personne(s) de référence en matière de handicap au sein du SPW et OIP
- 1.6 Mener une réflexion sur l'adaptation du temps de travail pour les personnes en situation de handicap (temps partiel)
- 1.7 Mener une réflexion au sujet de la mise en œuvre de contrats d'adaptation professionnelle (AViQ)
- 1.8 Ouvrir le reclassement de manière équitable entre le personnel statutaire et le personnel contractuel
- 1.9 Sensibiliser les représentants des travailleurs, les services internes et externes de prévention et de protection au travail en matière de maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap
- 1.10 Envisager la mise en œuvre de commissions de « reclassement » des travailleurs devenus inaptes dans les services qui n'en sont pas pourvus

Acteurs/partenaires :

- ➔ Employeurs
- ➔ Représentants des travailleurs
- ➔ Services internes et externes de prévention et de protection au travail
- ➔ Associations représentatives des PH
- ➔ AViQ
- ➔ Services de soutien dans l'emploi/jobcoachs
- ➔ Services spécialisés dans l'ajustement des situations de travail (réseau ERGOJOB AViQ)

Objectif à atteindre

2. Permettre aux travailleurs handicapés une évolution de carrière sans freins discriminatoires et qui tienne compte de leurs besoins

Actions à entreprendre

- 2.1 Informer le personnel du SPW et des OIP des aménagements raisonnables dont ils peuvent bénéficier à leur demande lors des épreuves de sélection statutaires, des concours d'accès, des épreuves pour l'obtention du certificat de management public, des épreuves d'exams de qualification, de formation de carrière, etc.
- 2.2 Analyser le Code de la Fonction publique de manière à y apporter des modifications visant à favoriser une évolution de carrière pour les travailleurs handicapés (ex : temps partiel)

Acteurs/partenaires :

- ⇒ Employeurs
- ⇒ Représentants du personnel
- ⇒ Associations représentatives des PH
- ⇒ AViQ
- ⇒ Services spécialisés dans l'ajustement des situations de travail
- ⇒ Ministre de la Fonction publique/Gouvernement wallon

Wallonie