

Direction
Subventions et
Égalité

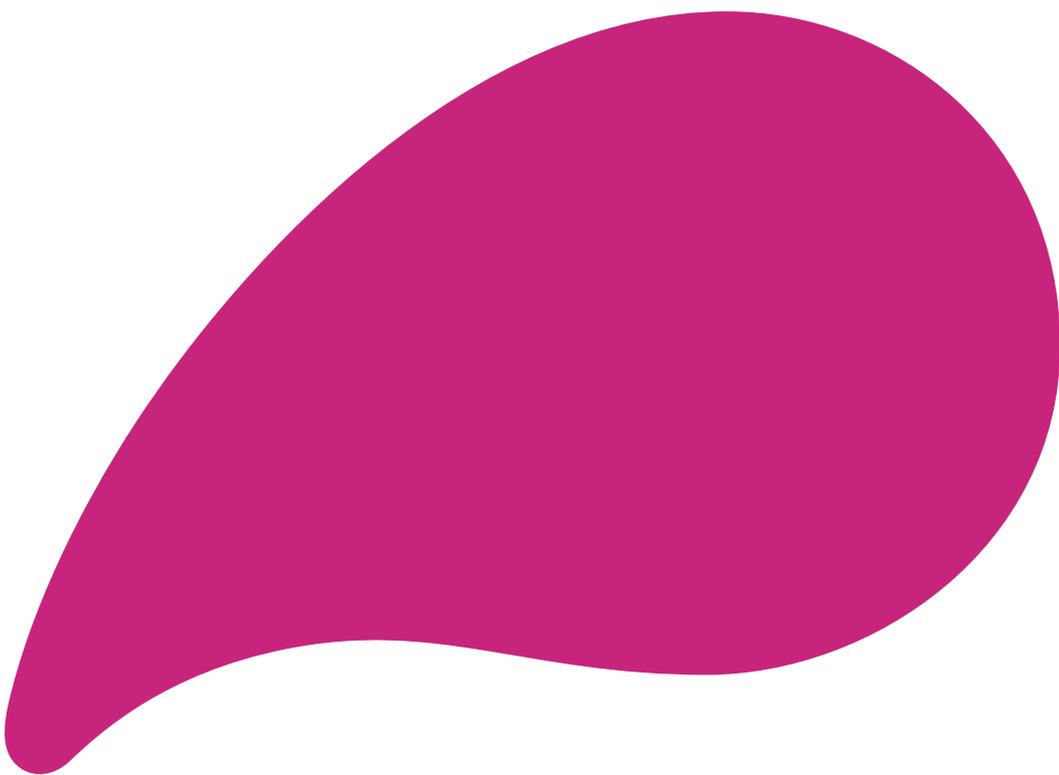
Cellule Égalité des
chances

Rapport 2023

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES COMMUNES BRUXELLOISES



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES





INTRODUCTION

Le 21 octobre 2016, le Parlement bruxellois a adopté à l'unanimité l'ordonnance portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette ordonnance impose la prise en compte de la dimension du handicap et la promotion des droits de l'Homme des personnes handicapées dans toutes les politiques, par les personnes responsables de leur élaboration, leur mise en œuvre et leur évaluation.

Depuis lors, au travers de formations, d'actions de sensibilisation, de mise en réseau et au moyen de publications, de guides et d'outils pratiques, Bruxelles Pouvoirs locaux soutient les dix-neuf communes bruxelloises dans leurs démarches de handistreaming, afin que les différents handicaps soient pris en compte dans toutes les compétences communales, et qu'ainsi chaque citoyen et citoyenne puisse participer en toute autonomie à la vie politique, économique, sociale, et culturelle.

Le 2 février 2017, le parlement bruxellois adoptait l'[ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux](#). Cette ordonnance, qui sera prochainement intégrée au nouveau Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité prévoit que les administrations des pouvoirs locaux (communes bruxelloises) 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). En vertu de l'ordonnance, ce pourcentage peut être atteint pour moitié par le recours 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'[arrêté d'exécution](#), fixant notamment le canevas de formulaire à remplir par les communes avec leurs données, a été adopté par le gouvernement et publié au moniteur belge le 15 janvier 2018.

Bruxelles Pouvoirs locaux a déjà réalisé deux évaluations de la situation des communes bruxelloises au regard de leur taux d'emploi de personnel en situation de handicap tel que défini dans l'ordonnance du 2 février 2017. Ces évaluations ont eu lieu en 2018 et en 2020. Le présent rapport est donc le troisième réalisé par Bruxelles Pouvoirs locaux, et rend compte de la situation des communes au 30 juin 2022. Les données transmises par les communes à Bruxelles Pouvoirs locaux ont permis au bureau d'études Incidence SRL de réaliser le travail suivant :

- l'analyse des données par commune : résultats chiffrés et données qualitatives ;
- l'établissement de statistiques dérivées :
 - pourcentage de personnel handicapé atteint par commune ;
 - nombre de personnes ayant un handicap employées par commune ;
 - nombre de travailleurs et travailleuses en situation de handicap, exprimé en ETP, par commune ;
 - marchés attribués à des ETA ;
 - pourcentage de personnel handicapé représenté par les marchés passés avec des ETA ;
 - emploi direct (personnel handicapé qui travaille directement pour la commune) et indirect (ETP comptabilisés comme personnel handicapé au travers du recours à des ETA) de personnel handicapé par commune ;
 - répartition par sexe ;
- une analyse de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans les communes bruxelloises, sur base des rapports précédents.

L'analyse des mesures qualitatives prises par les communes, les évolutions constatées par comparaison au rapport publié en 2021 ainsi que les recommandations ont été rédigées par Incidence et complétées par la Cellule Égalité des chances de Bruxelles Pouvoirs locaux.

Les articles de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées et de la [directive 2000/78/CE](#) stipulent que les États parties doivent reconnaître aux personnes handicapées un droit au travail, sur une base d'égalité avec les autres personnes, en leur permettant d'accomplir un travail librement choisi dans un milieu de travail ouvert qui favorise l'inclusion et l'accessibilité aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail en prenant des mesures appropriées, notamment législatives. La Belgique s'est engagée depuis longtemps dans des actions visant à lutter contre les différentes formes de discrimination et plus particulièrement dans les domaines de l'accès et du maintien à l'emploi. En la matière, les pouvoirs publics se doivent de faire preuve d'un engagement fort et de donner l'exemple. Améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des pouvoirs locaux figure ainsi parmi les objectifs portés par le Gouvernement bruxellois et la rédaction de ce rapport, en tant qu'état des lieux mais aussi en tant qu'outil de sensibilisation, en constitue une étape essentielle. Bruxelles Pouvoirs locaux remercie les communes ayant contribué à ce travail par la communication de leurs données.

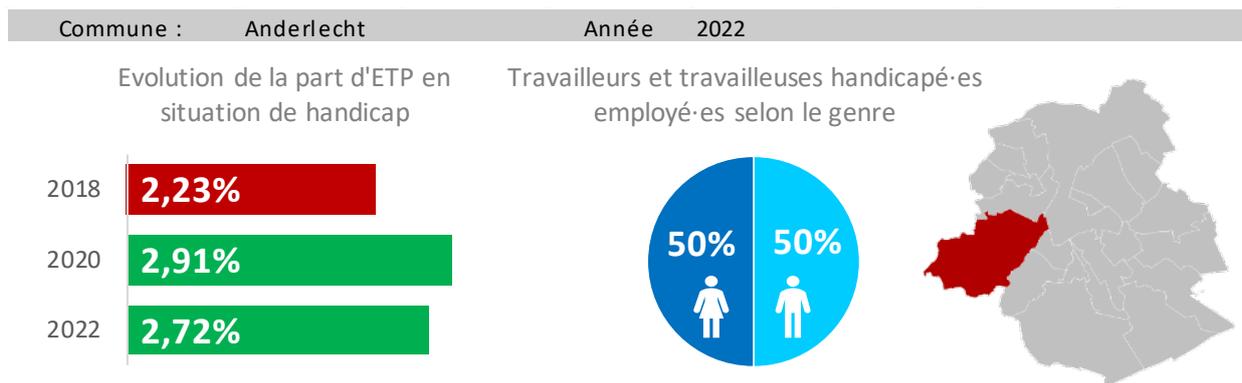




1. RÉSULTATS PAR COMMUNE

ANDERLECHT

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Oui

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi 1.644

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul) 41,10

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es 50

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP 42,6

Répartition sexuée

Hommes 25

Femmes 25

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros) 74.004

Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01) 36.355

Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA 2,04

Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi) 2,04

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA) 44,64

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer 41,10

Solde (en ETP) 3,54

Pourcentage atteint par la commune 2,715

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

Indicateurs compilés par Incidence

www.incidence.be

Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Depuis plusieurs années, de nombreuses formations relatives à la diversité ont été suivies par la responsable en recrutement, l'assistante sociale du personnel et la coordinatrice Diversité. Ces formations ont notamment été dispensées par [DiversiCom](#) ou offertes par Bruxelles Pouvoirs locaux.

L'administration communale d'Anderlecht a continué sa collaboration avec le service [Phare](#), l'[Institut Alexandre Herlin](#), Insertion-Transition, ou encore certains services accompagnateurs de personnes en situation de handicap, afin de proposer des stages de découverte ou des contrats d'adaptation professionnelle.

En outre, l'administration participe à chaque édition de l'événement « [DUOday](#) » afin de pouvoir ouvrir ses portes à une petite dizaine de stages découvertes.

La commune reprend également, dans toutes ses offres d'emploi, une mention¹ relative à l'engagement de personnes issues de la diversité : elle sélectionne les candidats et les candidates sur base de leurs compétences et ne fait pas de distinction basée sur l'âge, le sexe, l'origine ethnique, les croyances, le handicap ou la nationalité.

Lors de ses examens de promotion ou de recrutement, le Département des Ressources Humaines s'assure que chaque candidat et candidate puisse disposer d'aménagements spécifiques en fonction de ses besoins (matériel, accessibilité des locaux, temps supplémentaire).

Enfin, la coordinatrice Diversité participe désormais aux réunions relatives aux marchés publics afin de s'assurer que la commune collabore prioritairement avec des entreprises de travail adapté.

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

Plusieurs membres du personnel communal ont été désignés afin de pouvoir aider à l'intégration du personnel en situation de handicap.

Deux assistantes sociales à disposition des membres du personnel ainsi que la coordinatrice Diversité peuvent recevoir quotidiennement les personnes éprouvant des difficultés avec leur handicap.

Les membres du personnel concernés peuvent être reçus au sein du Département des Ressources Humaines ou dans un autre bureau, et ce, afin de garantir la confidentialité et de répondre à leurs besoins (par exemple, en cas de difficulté de se déplacer).

Le Département des Ressources Humaines offre, par l'intermédiaire de son Service social, un accompagnement spécifique aux membres du personnel qui se trouvent, à un moment ou un autre de leur carrière, dans une situation de handicap ou d'incapacité de travail. Ceci permet de faciliter, pour les personnes concernées, leur réintégration dans une fonction adaptée à leur situation.

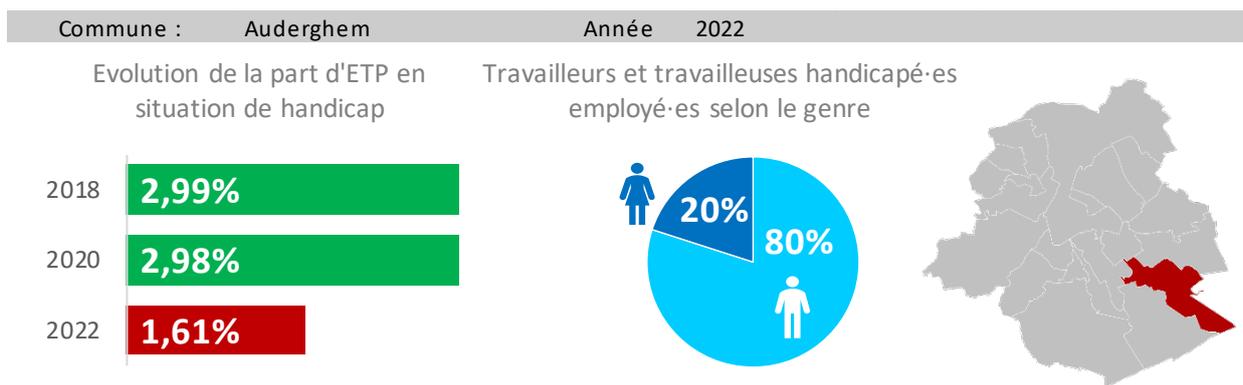
Enfin, du matériel/logiciel adapté peut être prévu, y compris lors des procédures de recrutement.

¹ La mention est la suivante : « 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 de l'intégration au sein de l'administration ».



AUDERGHEM

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	390
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	9,75

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	5
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	5

Répartition sexuée

Hommes	4
Femmes	1

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	40.000
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	31.640
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	1,26
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	1,26

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	6,26
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	9,75
Solde (en ETP)	-3,49
Pourcentage atteint par la commune	1,605

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

- Offres d'emploi transmises à [DiversiCom](#).
- Diverses formations sur le thème : « L'emploi et le recrutement de personnes en situation de handicap » suivies par le référent «Diversité».
- Mention² spécifique dans nos offres d'emploi.

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

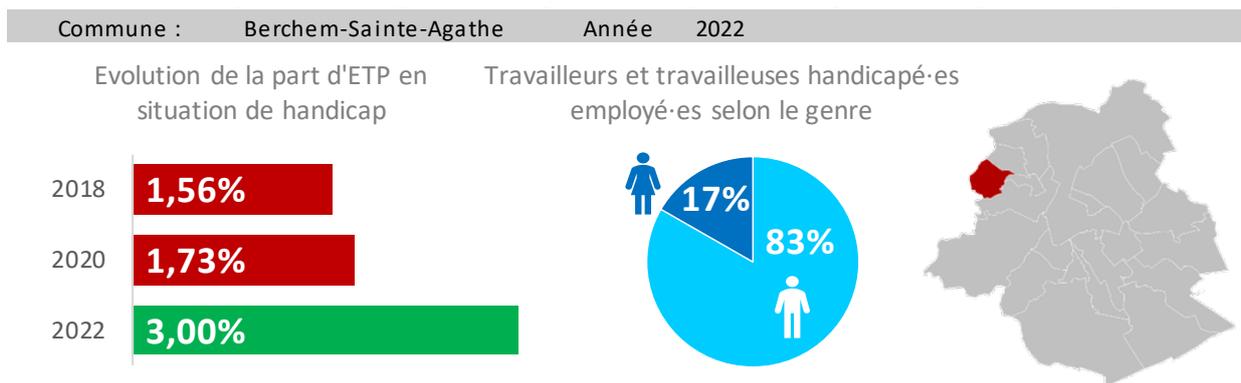
- Réunions, suivi et évaluations avec les chef-fes de service concerné-es, les RH et [DiversiCom](#), formation de deux agent-es au handistreaming, formation du personnel à la diversité, aménagement du poste de travail.
- Organisation de formations internes afin de sensibiliser le personnel et lui donner des «pistes» pour assurer un suivi quotidien des personnes en situation de handicap.
- Participation aux « Jobdays » pour le groupe-cible organisés par différentes organisations.
- Réflexion sur les besoins d'aménagements particuliers lors des procédures de recrutement des personnes en situation de handicap : difficultés en termes de matériel ou de tests adaptés au handicap, collaboration avec les différents acteurs comme par exemple la [Ligue Braille](#) ou [Info-sourds](#) ou toute autre organisation, recours à des interprètes, adaptation des locaux, etc.
- Sensibilisation de tous les services à travailler avec une personne en situation de handicap en augmentant le nombre de contrats d'adaptation professionnelle afin de permettre de se familiariser avec la mise au travail des personnes handicapées.

² La mention est la suivante : « 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 de l'intégration au sein de l'administration ».



BERCHEM-SAINTE-AGATHE

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Oui

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	277
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	6,93

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	6
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	6

Répartition sexuée

Hommes	5
Femmes	1

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	83.526
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	36.355
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	2,30
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	2,30

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	8,30
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	6,93
Solde (en ETP)	1,38
Pourcentage atteint par la commune	2,996

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Dans le cadre du recrutement, la commune travaille régulièrement avec l'[Institut Alexandre Herlin](#), situé sur le territoire de la commune.

Chaque année, la commune accueille des jeunes étudiant·es en bureautique ou en jardinage pour effectuer des stages non-rémunérés durant l'année scolaire.

Ces jeunes sont également, quand cela est possible, engagé·es sous contrat d'étudiant durant les vacances scolaires.

Certain·es étudiant·es effectuent plusieurs stages durant leurs études et se voient proposer en collaboration avec le service [Phare](#), un contrat d'adaptation professionnelle (CAP) d'un an renouvelable (soit deux ans au total) après obtention de leur diplôme.

Durant ces dernières années, trois jeunes ont effectué un CAP en tant qu'ouvrier jardinier dont deux ont été engagés sous contrat à durée indéterminée par la suite.

Par ailleurs, l'administration communale de Berchem-Sainte-Agathe participe annuellement aux actions « [DUOday](#) » et travaille avec des ETA dans le cadre de plusieurs marchés de services dont :

-  un marché de tâches d'impression :
 - impression de brochures pour la commune et du bulletin d'information communal (Berchem News),
 - impression de documents divers (enveloppes...);
-  un marché de tonte de gazon.

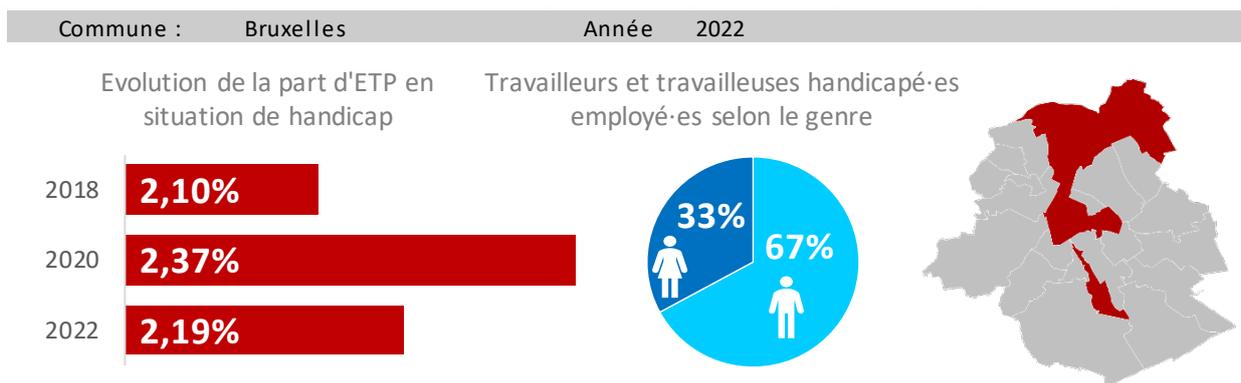
Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

Des formations de sensibilisation spécifiques sont organisées pour les collaborateurs et collaboratrices des services ouverts au public mais également à tous les collaborateurs et collaboratrices de l'administration communale, et ce, afin d'apporter un accueil et un suivi optimal aux nouveaux travailleurs et travailleuses en situation de handicap.



BRUXELLES

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	3.623
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	90,56

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	79
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	75,34

Répartition sexuée

Hommes	53
Femmes	26

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	144.211
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	35.642
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	4,05
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	4,05

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	79,39
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	90,56
Solde (en ETP)	-11,18
Pourcentage atteint par la commune	2,191

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Depuis fin 2008, les Collèges des Bourgmestre et Échevin·es consécutifs de la Ville de Bruxelles ont porté un intérêt particulier à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

Depuis 2009, un coordinateur d'actions pour intégrer des personnes en situation de handicap est actif dans l'administration. Il travaille en étroite collaboration avec le directeur des Ressources Humaines et les différents services du département.

Depuis 2017, toutes les initiatives y référant ont été reprises dans le plan diversité de la Ville. Certaines mesures prises dans le cadre de la crise COVID ont réduit les possibilités de recruter en 2021 et pendant le premier trimestre de 2022.

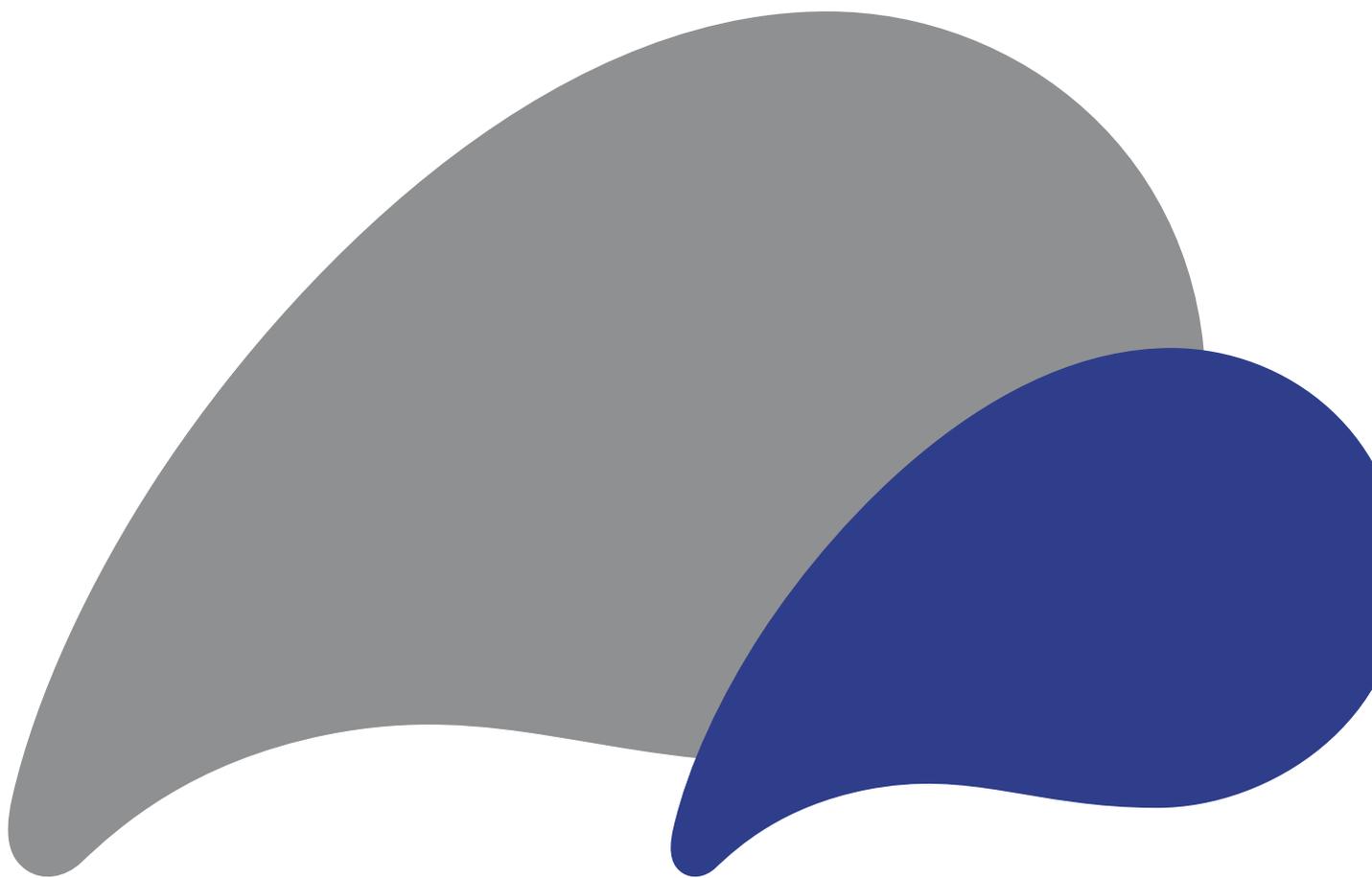
Afin de recevoir un plus grand nombre de candidatures du groupe cible pour ses postes vacants, la Ville de Bruxelles a conclu des accords de collaboration avec des associations spécialisées comme [DiversiCom](#), [Transition-Insertion](#) et [Emino](#).

Au cours des prochaines années, les initiatives suivantes vont être intensifiées :

-  le recrutement de personnes en situation de handicap :
 - postes vacants :
 - reprendre dans chaque offre d'emploi publiée par la Ville une mention encourageant les personnes en situation de handicap à postuler ;
 - envoyer toutes les offres d'emploi aux organisations spécialisées dans l'insertion socioprofessionnelle de personnes en situation de handicap, ainsi qu'à l'adresse jobinclusion.brussels@asah.be ;
 - mettre à disposition un formulaire spécifique pour les candidatures spontanées de personnes en situation de handicap sur le site internet de la Ville de Bruxelles. Ce formulaire permet au Service de recrutement d'avoir un maximum d'informations sur la nature du handicap, ses conséquences et les adaptations nécessaires au bien-être du candidat ou de la candidate ;
 - depuis 2019, la Ville est membre de [DiversiCom](#) et consulte régulièrement leur base de données de candidatures ;
 - participer aux « Jobdays » visant le groupe-cible organisés par différentes organisations ;
 - travailler avec l'ASBL [Transition-Insertion](#) pour la mise à l'emploi de stagiaires et de personnes issues de l'enseignement spécialisé ;
 - remplacer une personne en situation de handicap quittant la Ville, en priorité par un candidat ou une candidate en situation de handicap ;
 - procédure de sélection :
 - inviter chaque candidat·e du groupe-cible, dont la candidature semble répondre aux critères de sélection objectifs d'un poste vacant à un entretien d'orientation préalable à l'entretien de sélection. Cet entretien vise à inventorier les éventuelles adaptations raisonnables à la procédure de sélection, les tâches, le poste de travail, l'environnement de travail ou le temps de travail ;
 - si nécessaire, mettre à disposition du candidat ou de la candidate des adaptations raisonnables ou des outils adaptés (plus de temps, environnement isolé, etc.) lors des tests informatisés et de l'entretien avec le comité de sélection ;
 - accepter les certificats d'expérience de la VDAB et les certificats de reconnaissance des compétences acquises hors diplôme (certificats délivrés par Selor ou Talent.brussels) ;
 - élargir les possibilités de formations sur le lieu de travail (notamment par des contrats d'adaptation professionnelle) en collaboration avec le service [Phare](#), le VDAB ou l'AVIQ.

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

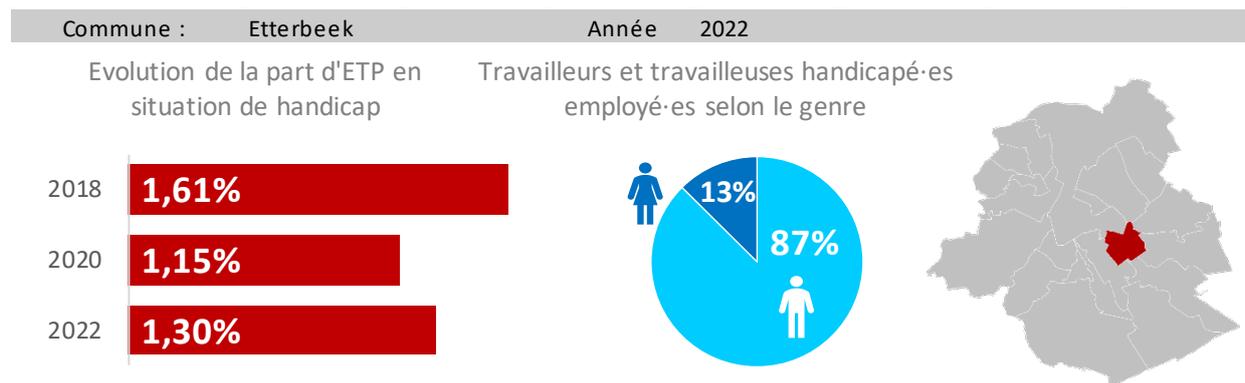
- Trajet d'intégration individualisé par le travail sur mesure :
 - établir, en concertation avec la personne en situation de handicap recrutée, son·sa responsable hiérarchique et le·la référent·e RH, un trajet d'intégration individualisé. À cette fin, les intervenants peuvent faire appel au coordinateur du plan d'action.
- Sensibilisation :
 - mettre en place une campagne de sensibilisation de la hiérarchie et des référent·es RH à la collaboration avec des personnes en situation de handicap et régulièrement l'actualiser et répéter ;
 - si nécessaire et en concertation avec la personne ayant un handicap, offrir des séances de sensibilisation spécifiques aux membres de son équipe et son responsable hiérarchique.
- Accompagnement sur le lieu du travail :
 - prévoir un accompagnement et la possibilité de demander conseil au coordinateur, tout au long de la carrière, pour le collaborateur ou la collaboratrice ayant un handicap, mais également pour son·sa 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 :
 - déterminer, le cas échéant et en concertation avec le service interne de prévention et de protection au travail, les adaptations raisonnables. Dans ce domaine également, il est fait appel à l'expertise d'associations spécialisées ;
 - accompagnement du processus d'intégration et des adaptations par le coordinateur du plan d'action.





ETTERBEEK

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	701
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	17,53

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	8
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	8

Répartition sexuée

Hommes	7
Femmes	1

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	39.437
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	36.355
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	1,08
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	1,08

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	9,08
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	17,53
Solde (en ETP)	-8,45
Pourcentage atteint par la commune	1,295

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

La commune d'Etterbeek n'a pas souhaité répondre à cette question.

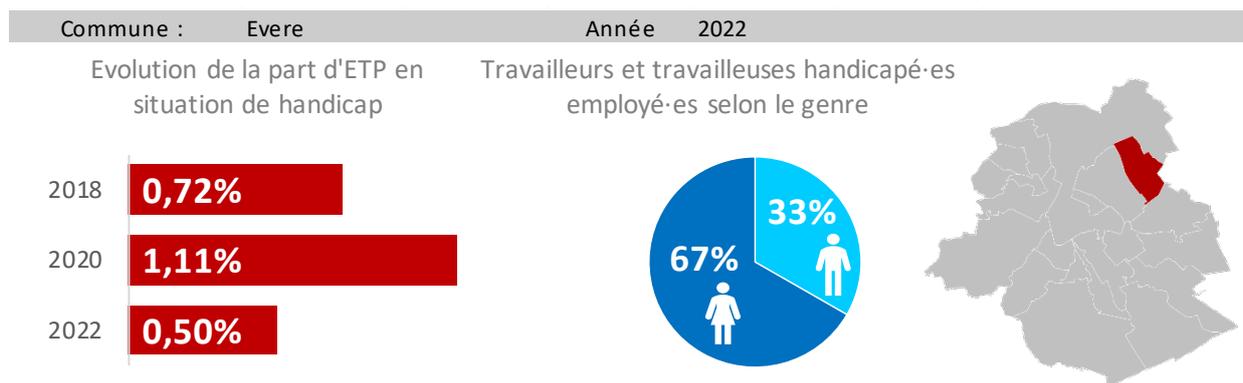
Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

La commune d'Etterbeek n'a pas souhaité répondre à cette question.



EVERE

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	563
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	14,08

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	3
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	2,47

Répartition sexuée

Hommes	1
Femmes	2

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	13.250
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	38.581
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,34
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,34

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	2,81
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	14,08
Solde (en ETP)	-11,27
Pourcentage atteint par la commune	0,499

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

- Collaboration avec [DiversiCom](#) pour le recrutement de personnel en situation de handicap.

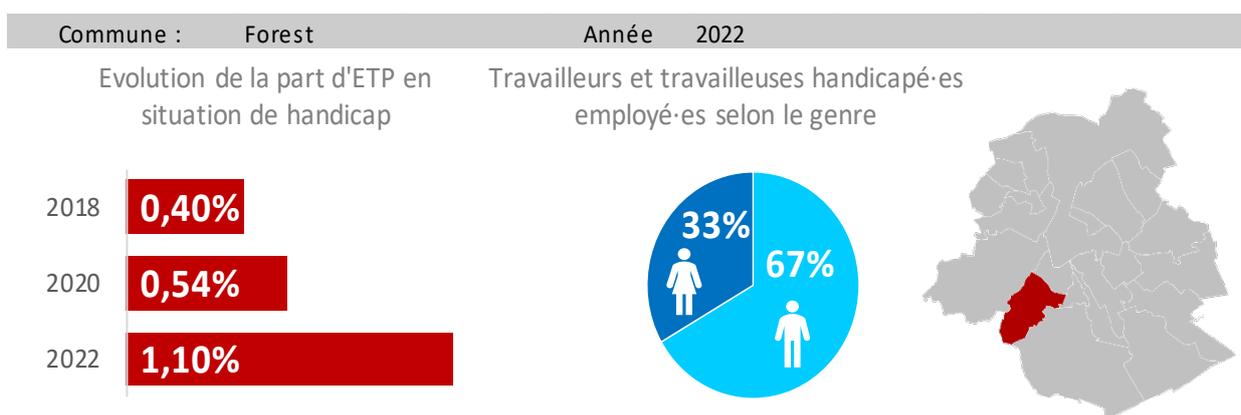
Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

- Horaires et postes de travail adaptés pour les travailleurs et travailleuses en situation de handicap.
- Encadrement adapté par les chef-fes d'équipes.
- Masques transparents pour lecture sur les lèvres durant le crise sanitaire du COVID-19.



FOREST

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	567
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	14,17

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	6
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	6

Répartition sexuée

Hommes	4
Femmes	2

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	0
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	6,00
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	14,17
Solde (en ETP)	-8,17
Pourcentage atteint par la commune	1,059

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

- La politique de diversité promue par la commune de Forest est toujours mentionnée sur les offres d'emploi diffusées³.
- Un responsable Diversité a été désigné et un plan de diversité a été développé pour la période 2022-2023.
- La commune a poursuivi la collaboration avec le Service [Phare](#) et développé de nouveaux contacts avec [DiversiCom](#) et [Bataclan](#). Ces collaborations ont permis le recrutement de trois agent-es en situation de handicap *via* un CAP.

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

Les collaborateurs et collaboratrices présentant un handicap ont été invité-es à se manifester, non seulement dans le cadre du rapport mais surtout afin d'évaluer la possibilité d'aménagements raisonnables pour leur permettre de travailler dans les meilleures conditions.

Grace à ces quelques expériences, nous avons bien conscience de l'importance de la préparation du candidat ou de la candidate, de l'équipe et du cadre de travail pour que l'intégration soit réussie.

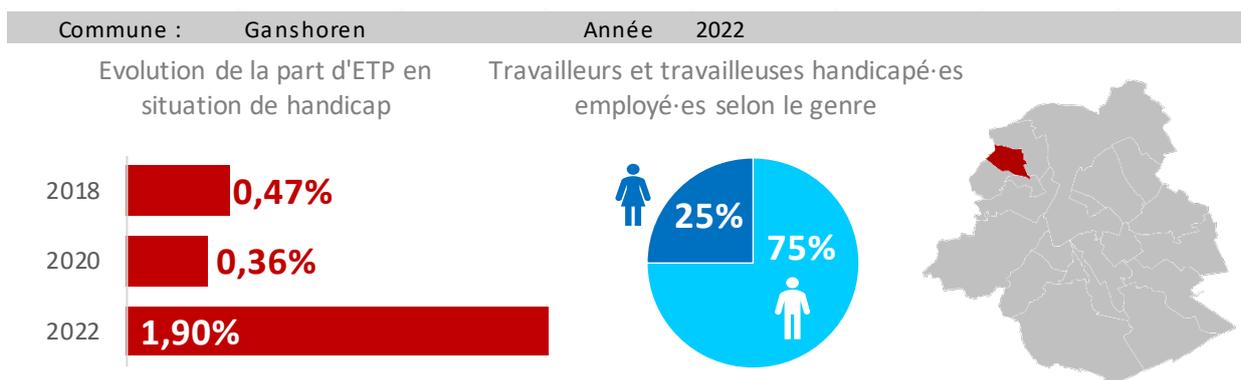
En ce sens, les prochains engagements seront également suivis par les équipes de [DiversiCom](#).

³ Cette politique est mentionnée de la manière suivante : « 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 ».



GANSHOREN

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	215
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	5,38

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	4
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	4

Répartition sexuée

Hommes	3
Femmes	1

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	0
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	36.355
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,00
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,00

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	4,00
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	5,38
Solde (en ETP)	-1,38
Pourcentage atteint par la commune	1,858

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

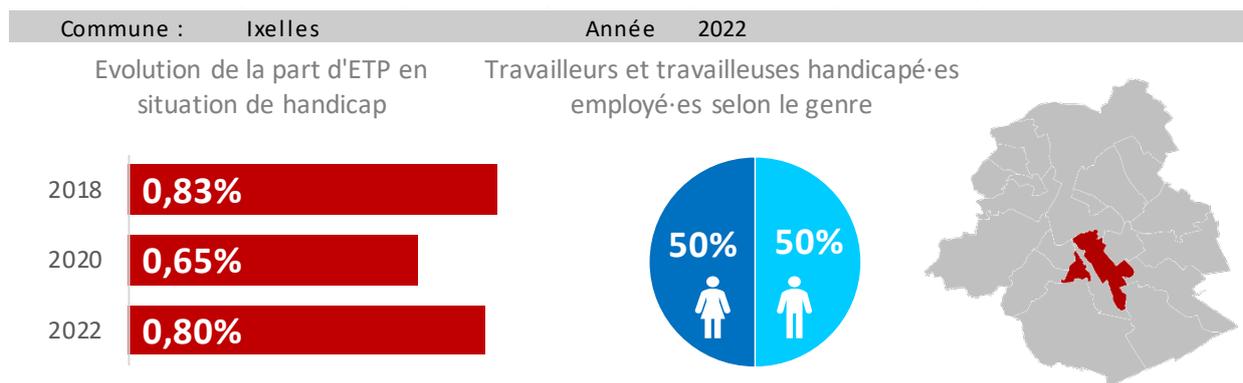
Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap et visant à son intégration

- Offres d'emploi communiquées vers des associations / écoles spécialisées.
- Accueil de stagiaires.
- Prise en charge d'adaptations raisonnables.
- Formation du personnel en 2021 au recrutement de personnes porteuses de handicap.
- Postes réservés pour atteindre 2,5 %.
- Sensibilisation au langage sourd en 2022.
- Accès MCIII.
- Mieux communiquer sur les aménagements raisonnables.
- Indiquer dans les offres qu'il faut communiquer les besoins d'adaptation raisonnable pour les tests.
- Intégration au sein des équipes (équipements fournis à temps).
- Garder des personnes moins valides avec l'âge.



IXELLES

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	1.327
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	33,18

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	12
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	10,5

Répartition sexuée

Hommes	6
Femmes	6

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	3.605
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	38.581
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,09
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,09

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	10,59
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	33,18
Solde (en ETP)	-22,59
Pourcentage atteint par la commune	0,798

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

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

Afin de répondre aux critères fixés par l'ordonnance en ce qui concerne l'insertion des personnes en situation de handicap à la commune, des mesures ont été prises à la commune d'Ixelles en vue de recruter du personnel porteur d'un handicap et à favoriser son intégration :

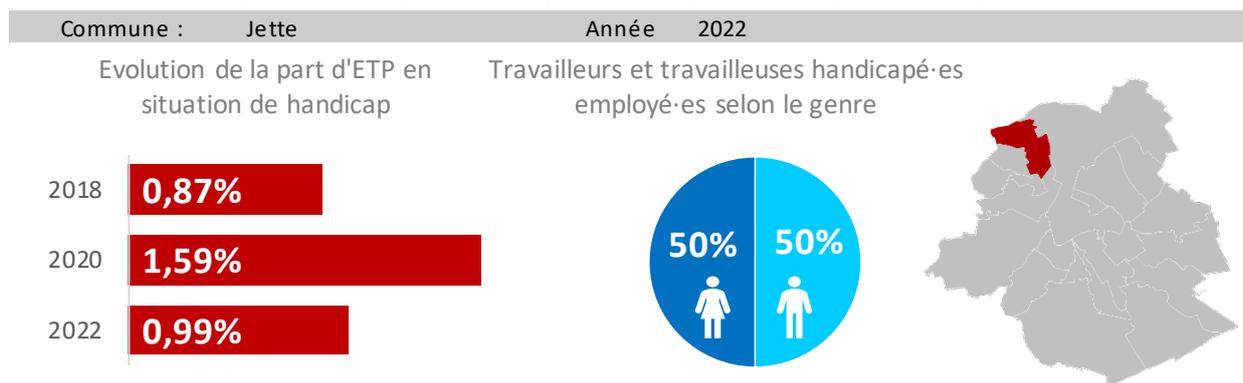
- 
 Réflexion sur les procédures de recrutement des personnes en situation de handicap : adapter les méthodes de recrutement à partir du moment où la commune encourage les personnes en situation de handicap à postuler. Toutes les annonces d'offres d'emploi comportent un encart⁴ afin de ne discriminer personne.
 - 
 Réflexion sur les besoins d'aménagements particuliers lors des procédures de recrutement des personnes en situation de handicap : difficultés en termes de matériel, de tests adaptés au handicap, collaboration avec différents acteurs comme par exemple la [Ligue Braille](#) ou [Info-sourds](#) ou toute autre organisation, prévision des interprètes, adaptation des locaux, etc.
 - 
 Adapter la fonction au handicap du travailleur ou de la travailleuse en tenant compte que certaines tâches ne pourront pas être exécutées ou du moins avec plus difficultés.
 - 
 Sensibiliser tous les services à travailler avec une personne en situation de handicap en augmentant le nombre de contrats d'adaptation professionnelle (CAP) afin que les services se familiarisent avec la mise au travail des personnes en situation de handicap.
- Collaboration avec [DiversiCom](#), Actiris, autres ASBL.
- 
 Engager à moyen terme des personnes présentant un handicap sous contrat de travail classique : permettre aux personnes en situation de handicap au terme de deux ans maximum de contrat d'adaptation professionnelle (CAP) d'être engagées dans un contrat classique à la commune (CDI, CDD, Contrat de remplacement).
 - 
 Formations suivies par des collaborateurs et collaboratrices de la commune chez [DiversiCom](#) en matière d'insertion de personnes en situation de handicap.

⁴ L'encart est libellé de la manière suivante : « La commune d'Ixelles sélectionne les candidats sur base de leurs compétences et ne fait pas de distinction d'âges, de sexe, d'origine ethnique, de croyance, de handicap ou de nationalité ».



JETTE

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	568
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	14,21

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	6
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	5,6

Répartition sexuée

Hommes	3
Femmes	3

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	1.525
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	36.355
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,04
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,04

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	5,64
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	14,21
Solde (en ETP)	-8,57
Pourcentage atteint par la commune	0,992

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

La commune vient de recruter une personne qui travaille à temps plein sur la diversité, en ce compris le handicap. Cette personne a pris cette fonction le 10 août 2023.

Elle va organiser des sensibilisations sur la thématique handicap, pour le personnel communal.

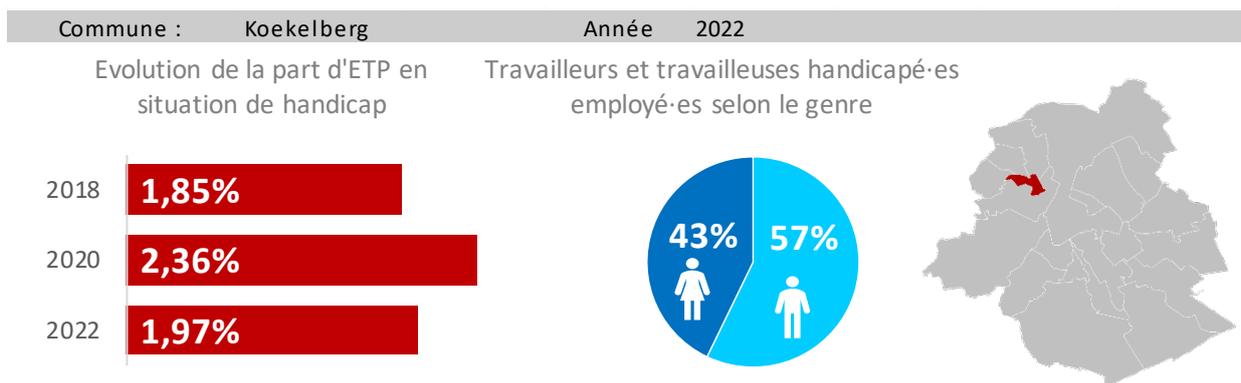
Elle va également constituer un réseau permettant d'accroître la visibilité des offres d'emplois de l'administration communale de Jette dans le secteur du handicap (associations et personnes en situation de handicap).

Elle reprendra aussi la gestion de la participation aux actions « [DUOday](#) » et organisera l'engagement de trois CAP à l'année.



KOEKELBERG

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	314
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	7,86

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	7
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	6,2

Répartition sexuée

Hommes	4
Femmes	3

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	0
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	6,20
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	7,86
Solde (en ETP)	-1,66
Pourcentage atteint par la commune	1,972

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Les plans Diversité conclus depuis 2014 - 2015 proposaient déjà des actions de sensibilisation et d'insertion de personnes en situation de handicap ou dites « à besoins spécifiques » :

-  **Optimaliser les canaux de recrutement** et le travail en partenariat avec les différents acteurs, notamment du secteur associatif qui est un relais important dans la communication avec les personnes en situation de handicap.

En septembre 2018, le conseil communal a approuvé l'adhésion de la commune à la charte de [DiversiCom](#), et la collaboration avec cette ASBL a ainsi été formalisée et pérennisée.

Cette ASBL transmet à l'administration communale une liste de candidat-es potentiel-les suivi-es par eux-mêmes, accompagne la commune dans son choix de candidat-es à des stages découvertes (action « [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. Si celui-ci se poursuit avec un contrat d'adaptation professionnelle, le plan de formation est conçu et un entretien de progression a lieu après trois à six mois et en fin de contrat CAP.

-  **Mention sur le site internet et information transmise aux candidat-es**

La mention suivante est reprise sur le site : « 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-e peut, lors de l'introduction de sa candidature, introduire une demande d'aménagement lors des épreuves de sélection (accès PMR, écran adapté, etc.). Chaque demande fera l'objet d'une analyse.

En 2019 et en 2020, trois agent-es en situation de handicap ont vu la nature de leur contrat s'améliorer avec la signature d'un contrat à durée indéterminée.

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

Une des actions des plans de Diversité de la commune avait pour objectif :

- de **sensibiliser le personnel** : déconstruire le préjugé selon lequel les personnes handicapées seraient moins compétentes.

Moyens : organiser des formations , des stages scolaires, offrir des contrats d'étudiant-e et mettre en œuvre des stages découverte qui, 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 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.

- le **maintien en service d'agent-es dont le handicap relève d'une maladie chronique ou d'un accident en cours de carrière**.

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

Deux agent-es bénéficient dans ce cadre d'un horaire de travail adapté et un autre agent a été autorisé à télétravailler au-delà du nombre de jours de télétravail autorisés. Une quatrième personne a vu son état s'améliorer suite à un changement de fonction et à son affectation dans un autre service. Ces personnes bénéficient toujours d'adaptations du poste de travail (télétravail : dérogation au nombre de jours autorisés).

Formations organisées du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2022

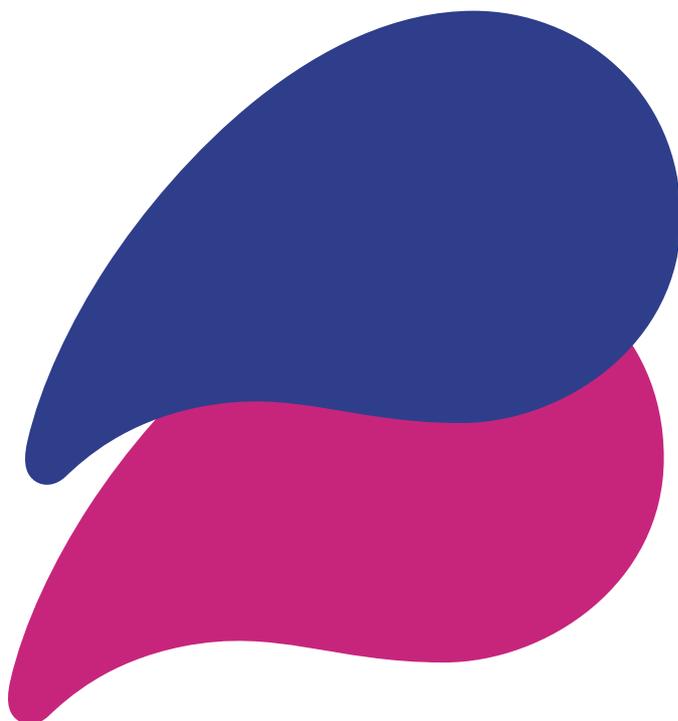
Les formations suivies par le personnel de la commune attestent de la diversité des thématiques abordées.

Par ailleurs, le conseil communal du 25 avril 2022 a adhéré à la charte “*AutismFriendly*”.

En menant ce projet “*AutismFriendly*”, l’administration saisit l’opportunité de faire un plus grand pas en matière d’inclusion et de troubles du spectre de l’autisme (TSA).

Ainsi, cette charte a pour ambition, à travers une politique transversale, de tendre vers l’inclusion des personnes présentant un TSA et d’avoir une attention particulière dès leur plus jeune âge jusqu’à l’âge adulte. Une présentation de cette charte par des ASBL et le récit de familles touchées par l’autisme ont été organisées en avril 2022.

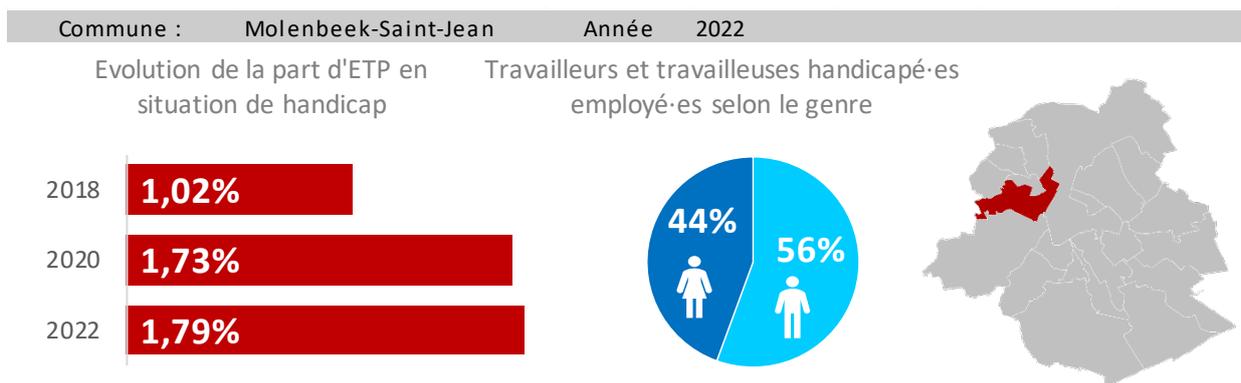
Le personnel de première ligne a reçu une sensibilisation/formation aux troubles autistiques en octobre 2022. Cette animation a été organisée par l’ASBL [DiversiCom](#) et a été suivie par des agent-es de divers services (accueil, écoles, crèches, gardiens de la paix, RH).





MOLENBEEK-SAINT-JEAN

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	1.004
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	25,10

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employés	18
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employés exprimé en ETP	18

Répartition sexuée

Hommes	10
Femmes	8

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	0
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	18,00
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	25,10
Solde (en ETP)	-7,10
Pourcentage atteint par la commune	1,793

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

Pour le recrutement, la commune s'adresse à des organismes compétents comme le service [Phare](#).

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

Des mesures sont prises en fonction du handicap.

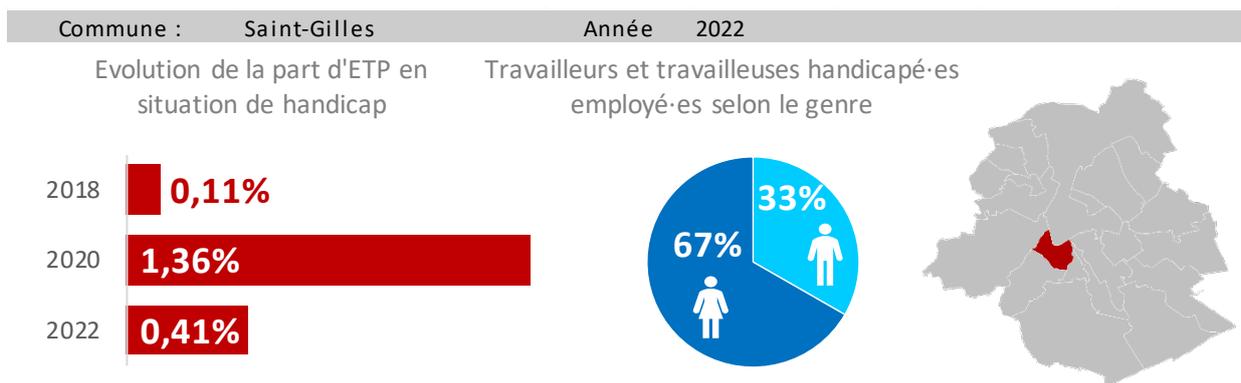
Des formations de langue de signe sont offertes par l'administration.

Quand c'est nécessaire, il est proposé une adaptation du poste de travail et/ou l'augmentation des jours de télétravail. Par exemple, des dispositifs d'accessibilité tels que les loupes sur PC sont proposés aux personnes malvoyantes.



SAINT-GILLES

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	724
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	18,09

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	3
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	3

Répartition sexuée

Hommes	1
Femmes	2

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	0
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	3,00
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	18,09
Solde (en ETP)	-15,09
Pourcentage atteint par la commune	0,414

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

La commune de Saint-Gilles n'a pas souhaité répondre à cette question.

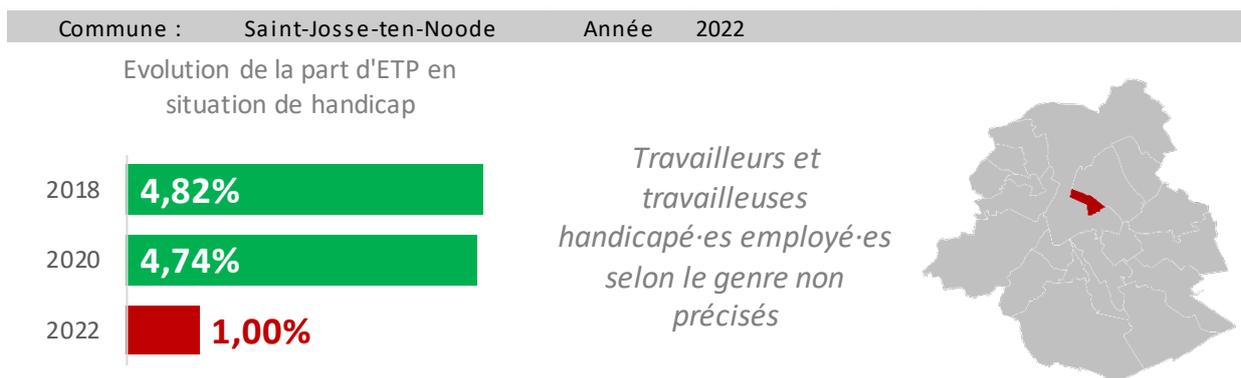
Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

La commune de Saint-Gilles n'a pas souhaité répondre à cette question.



SAINT-JOSSE-TEN-NOODE

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	694
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	17,35

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employés	5
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employés exprimé en ETP	5

Répartition sexuée

Hommes	-
Femmes	-

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	69.362
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	36.355
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	1,91
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	1,91

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	6,91
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	17,35
Solde (en ETP)	-10,44
Pourcentage atteint par la commune	0,996

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

L'administration communale de Saint-Josse-ten-Noode ne fait aucune distinction (handicap ou pas) lors des entretiens d'embauche. Il n'est d'ailleurs évidemment demandé à aucun·e agent·e s'il ou elle est en situation de handicap (certains handicaps ne se voient pas et d'autres ne sont pas détectés ou détectables).

La commune essaie de travailler avec le service [Phare](#) afin de favoriser l'engagement du personnel en situation de handicap dans la mesure du possible. Malheureusement, les contraintes techniques du bâtiment communal empêchent la commune de faire mieux. En effet, pour les personnes à mobilité réduite par exemple, et ce, malgré la rampe d'accès créée à l'extérieur de l'Hôtel communal, il est vraiment compliqué d'accéder aux étages en fauteuil roulant car les ascenseurs sont vraiment étroits.

La commune fait également appel, lors d'attributions de marchés publics aux ASBL [Ferme NOS PILIFS](#), [Groupe FOES](#), [Ateliers Réunis ASBL](#).

Un Conseil Consultatif de la Personne en situation de Handicap a été créé.

La commune a également établi une Charte communale de l'Inclusion de la Personne en situation de handicap.

Enfin, la Note de Politique Générale de l'administration communale de Saint-Josse-ten-Noode comprend bons nombres d'éléments révélant l'implication de la commune et les mesures mises en œuvre de manière générale pour les personnes en situation de handicap.

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

Lorsque l'administration communale reçoit un avis médical ou des recommandations émanant de la médecine du travail (COHEZIO), elle essaie toujours quand c'est possible de suivre un maximum les recommandations. Ainsi, la commune effectue les aménagements recommandés tels que :

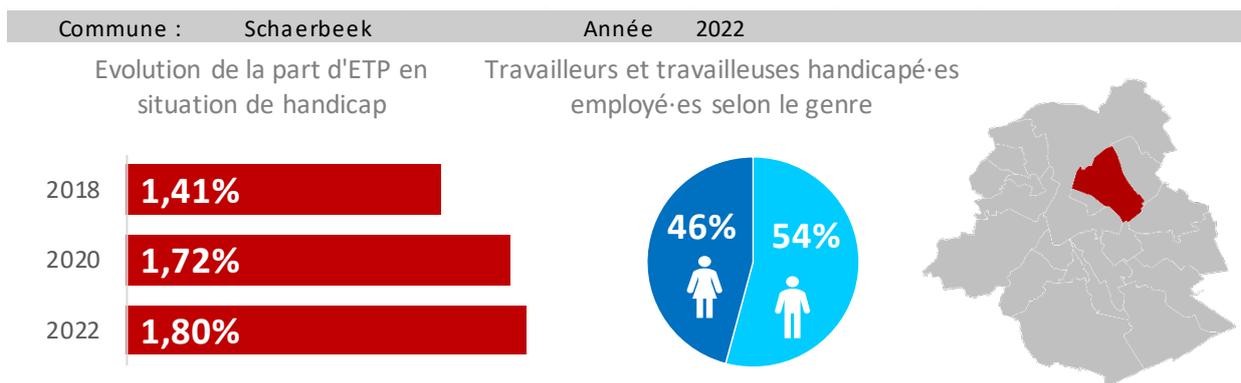
-  l'adaptation des horaires ;
-  la mise à disposition de matériel favorisant le bien-être de l'agent·e ;
-  la mutation de l'agent·e vers un travail adapté (quand cela est possible et en fonction des compétences de celui-ci) ;
-  l'adaptation des conditions de travail (reprise progressive, évitement des charges lourdes, etc.).

Lorsque qu'aucune possibilité ne peut être exploitée, si par exemple l'agent·e ne peut toujours pas effectuer sa mission malgré les mesures prises, il est généralement recommandé par COHEZIO que l'intéressé·e « soit mis·e en maladie ».



SCHAERBEEK

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	1.319
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	32,97

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	25
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	22,53

Répartition sexuée

Hommes	13
Femmes	11

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	44.185
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	36.355
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	1,22
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	1,22

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	23,75
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	32,97
Solde (en ETP)	-9,22
Pourcentage atteint par la commune	1,801

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures générales

-  Depuis 2017, il y a un coordinateur de projet pour la gestion des personnes en situation de handicap, qui travaille à temps plein et est de niveau A.
-  Depuis 2018, il y a un manager Diversité qui assure la politique de diversité pour le personnel.
-  Un premier plan de diversité a été développé et mis en œuvre pour la période 2019 - 2021. Il reprend des actions visant à stimuler les recrutements de personnes en situation de handicap et à mieux intégrer ces personnes.
-  Actuellement, la commune travaille sur un deuxième plan de diversité. Il reprendra à nouveau des actions visant à stimuler les recrutements de personnes en situation de handicap, mais aussi des mesures pour les y maintenir.
-  Des sessions de sensibilisation ont été organisées pour le management autour du plan de diversité, y compris le handicap. Cela a été fait en collaboration avec UNIA.

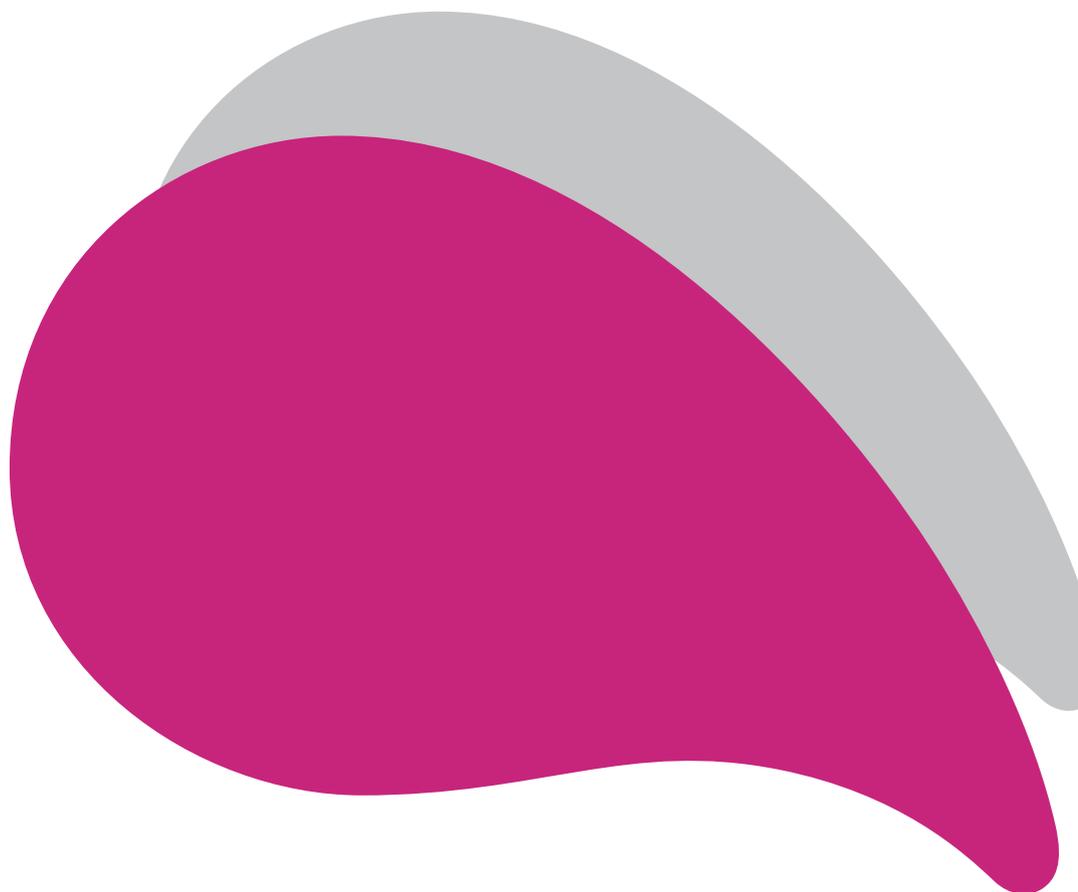
Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

-  Des mentions spécifiques⁵ ont été ajoutées dans toutes les offres d'emplois depuis fin 2017.
-  Toutes les offres d'emploi mentionnent clairement que les personnes en situation de handicap peuvent demander un aménagement raisonnable lors du processus de recrutement.
-  Les emplois vacants sont également notifiés auprès d'organisations spécialisées en insertion socioprofessionnelle de personnes en situation de handicap en envoyant toutes les offres d'emploi à jobinclusion.brussels@asah.be.
-  Pour les managers et le responsable recrutement, une formation « Diversité et recrutement neutre » a été organisée. Elle a été donnée par UNIA en 2020 et 2021 (report en raison du COVID). La formation évoquait la législation anti-discrimination, et a permis aux participant-es de travailler sur la déconstruction des stéréotypes. Des outils ont été proposés pour un recrutement plus neutre.
-  Depuis 2020, la commune de Schaerbeek signe chaque année la Charte de [DiversiCom](#) par laquelle elle s'engage à mener une politique inclusive et à recruter des personnes en situation de handicap. [DiversiCom](#) accompagne la commune dans la recherche de candidat-es, la procédure de recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap.
-  Un article budgétaire distinct a été prévu pour le budget 2020 en vue de recruter des personnes par CAP et autres contrats spécifiques pour personnes en situation de handicap. Non seulement cet article budgétaire permet d'avoir une meilleure vue sur le nombre de personnes que la commune peut recruter, mais en plus leur nombre a été augmenté.
-  Durant la période 2020 - 2022, sept CAP ont été signés dans les différents services de la commune, deux d'entre eux sont encore en cours actuellement, trois personnes engagées sous CAP à la commune ont actuellement un contrat temporaire ou fixe.
-  En novembre 2021, la commune de Schaerbeek a participé à l'action « [DUOday](#) » et a accueilli deux personnes handicapées dans le cadre du projet.

⁵ Les mentions sont les suivantes : « L'administration communale s'engage à respecter les mesures luttant contre toutes les formes de discriminations et promeut une politique visant la diversité » et « si vous présentez un handicap, un trouble de l'apprentissage ou une maladie et que vous souhaitez bénéficier d'aménagements raisonnables dans le cadre de la procédure de sélection, mentionnez-le dans votre candidature. Nous veillerons à vous accueillir dans les meilleures conditions ».

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

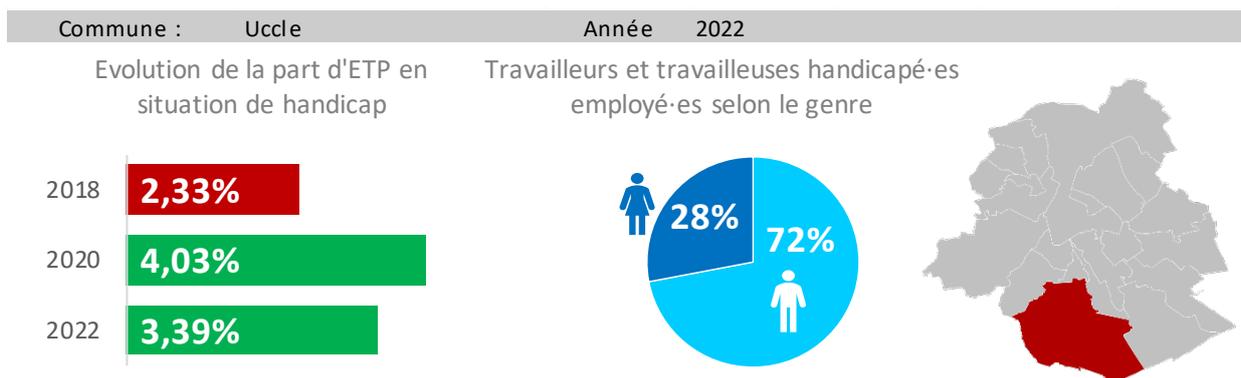
- Une procédure pour la demande et l'octroi d'aménagements raisonnables a été développée. Le feedback d'UNIA a été demandé à ce sujet. Cette procédure s'applique au recrutement et à la sélection, ainsi que dans le cadre du trajet de réintégration.
- Si nécessaire, un entretien préparatoire est organisé en concertation avec la personne en situation de handicap pour les membres de l'équipe et le·a responsable hiérarchique. Durant cet entretien, toutes les explications qui s'imposent sont données quant aux aménagements nécessaires. Il s'agit également d'une occasion pour l'équipe de poser des questions.
- Pour le management, la formation « la diversité dans mon équipe » a été organisée. Il s'agissait d'une formation d'un jour donnée par UNIA. Cette formation a permis à ceux et celles qui l'ont suivie de :
 - découvrir les concepts d'identité et de diversité et la manière dont ceux-ci sont portés au sein de l'équipe ;
 - identifier les fonctions, pièges et limites objectives de l'humour au travail ;
 - apprendre à comprendre pourquoi il est important de réagir à des paroles ou actes discriminatoires ;
 - découvrir et s'exercer avec les outils de communication afin de réagir ;
 - réfléchir à la dimension structurelle de ces situations afin de formuler des pistes de solutions et des points d'amélioration.





UCCLE

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Oui

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	887
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	22,18

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	25
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	25

Répartition sexuée

Hommes	18
Femmes	7

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	184.172
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	36.355
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	5,07
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	5,07

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	30,07
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	22,18
Solde (en ETP)	7,90
Pourcentage atteint par la commune	3,390

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

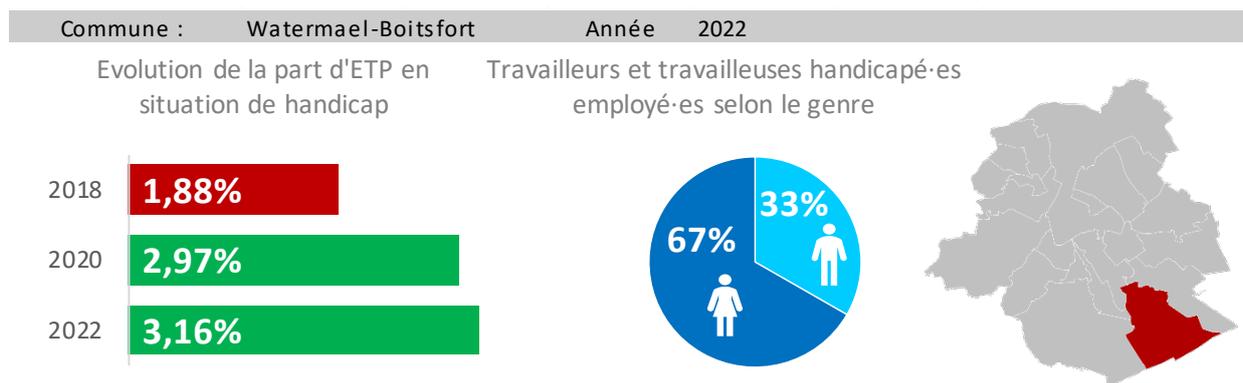
Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap et visant à son intégration

-  Pour entamer une politique d'insertion de personnes en situation de handicap dans le monde du travail et répondre à l'ordonnance de 2017, la commune a commencé par sensibiliser le personnel communal *via* des formations, des mises en situations en parallèle avec la campagne « [DUOday](#) » organisée par le service [Phare](#). Dans un premier temps, la sensibilisation du personnel est en effet indispensable pour lever les craintes et les préjugés du personnel communal liés aux handicaps et passer au-dessus d'une vision du handicap comme un obstacle à franchir pour atteindre la compétence. De plus, cette sensibilisation prépare le terrain de l'insertion en créant un sentiment d'empathie vis-à-vis de la personne en situation de handicap au sein des services.
-  Le Service vert, le service de la Propreté, les crèches communales, les bibliothèques, le service Jeunesse, le service Courrier, l'Urbanisme, le garage, le service Facility manager travaillent avec des personnes porteuses de handicap.
-  Les fonctions vont de l'ouvrier·ère auxiliaire à l'Attaché·e administratif (du niveau E au niveau A). Les métiers occupés sont : aide-jardinier·ère, jardinier·ère, balayeur·euses de rues, aide-lingère, puériculteur·rices, directeur ou directrice de crèche, aide-bibliothécaire, bibliothécaire, coursier·ère, personnel d'entretien, mécanicien·ne, garagiste, adjoint·e administratif, assistant·e administratif, attaché·aux affaires européennes et Solidarité internationale, etc.
-  Le poste de travail est adapté en fonction du travailleur ou de la travailleuse (par exemple surdité d'un·e puériculteur·rice en crèche – installation d'un ouvre-porte avec vidéo, clavier braille pour le·a téléphoniste aveugle, siège adapté pour le personnel administratif, adaptation des horaires, etc.).
-  La commune répond aux demandes d'aménagements des postes de travail en fonction des demandes du travailleur ou de la travailleuse et de son état de santé.
-  La procédure pour l'insertion de personnes en situation de handicap dans le monde du travail se fait *via* des stages « découverte » dans un premier temps, puis *via* des contrats d'adaptation professionnelle (CAP).
-  Le « stage découverte » peut s'effectuer durant une période de vingt jours maximum, en partenariat avec le service [Phare](#) et permet à la personne d'appréhender un métier et de voir ci celui-ci lui conviendrait. Cette période permet également à l'employeur de voir quelles adaptations peuvent être faites afin d'optimiser les conditions de travail et de découvrir le potentiel de la personne. Si ce stage s'avère positif, l'employeur peut recourir au contrat d'adaptation professionnelle (CAP).
-  Ce contrat de formation peut être prolongé jusqu'à deux années maximum et lorsque cette formation a été fructueuse et qu'une place est libre au cadre, la personne a la possibilité de se faire engager.
-  De plus, la commune prend en stage les élèves de l'ICPP, Institut Communal Professionnel des Polders (école ucquoise).
-  Un « comité Diversité » a été créé en 2017, afin d'accompagner la politique de Diversité de la commune et de mettre en place des politiques et procédures non-discriminantes.
-  De plus, le service du Personnel a une personne dédiée qui s'occupe du « bien-être » du personnel en situation de handicap afin de le pérenniser à son poste. C'est la personne de confiance auquel chaque personne en situation handicap peut se référer. Il est à disposition de la personne en situation de handicap pour toute difficulté et est le relai éventuel avec les services et les familles. Cette personne est présente à chaque étape de l'insertion de la personne en situation de handicap dans l'administration (signature des stages « découverte », CAP).
-  Enfin, dans chaque service qui accueille une personne en situation de handicap, il y a également un « tuteur » ou une « tutrice » si cela s'avère nécessaire.



WATERMAEL-BOITSFORT

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Oui

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	339
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	8,46

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	12
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	10,54

Répartition sexuée

Hommes	4
Femmes	8

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	6.308
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	36.355
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,17
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,17

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	10,71
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	8,46
Solde (en ETP)	2,25
Pourcentage atteint par la commune	3,163

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

- Phrase de non-discrimination dans les offres d'emploi.
- Aménagements possibles lors des entretiens.
- Stage découverte et contrats d'adaptation professionnelle (CAP) qui peuvent déboucher sur un engagement en CDR, CDD ou CDI.

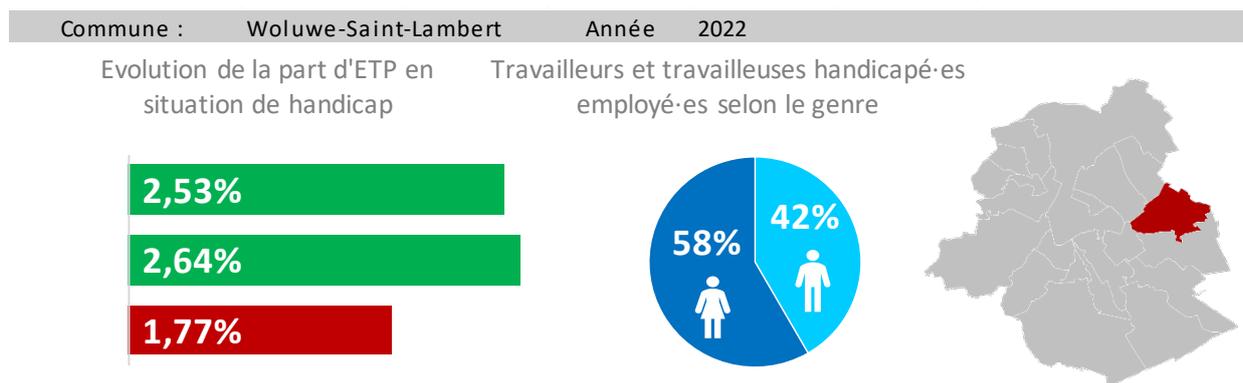
Mesures visant à l'intégration du personnel en situation de handicap

- Réunion/information du personnel avec les différents partenaires (associations spécifiques en fonction du handicap concerné).



WOLUWE-SAINT-LAMBERT

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Non

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	547
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	13,67

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	12
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	9,45

Répartition sexuée

Hommes	5
Femmes	7

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	8.833
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	36.355
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	0,24
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	0,24

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	9,69
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	13,67
Solde (en ETP)	-3,98
Pourcentage atteint par la commune	1,77%

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

La commune collabore avec les ASBL [DiversiCom](#) (adhésion à la Charte fin juin 2023 et engagement de stagiaires) et Transition Insertion Bruxelles (engagement de stagiaires).

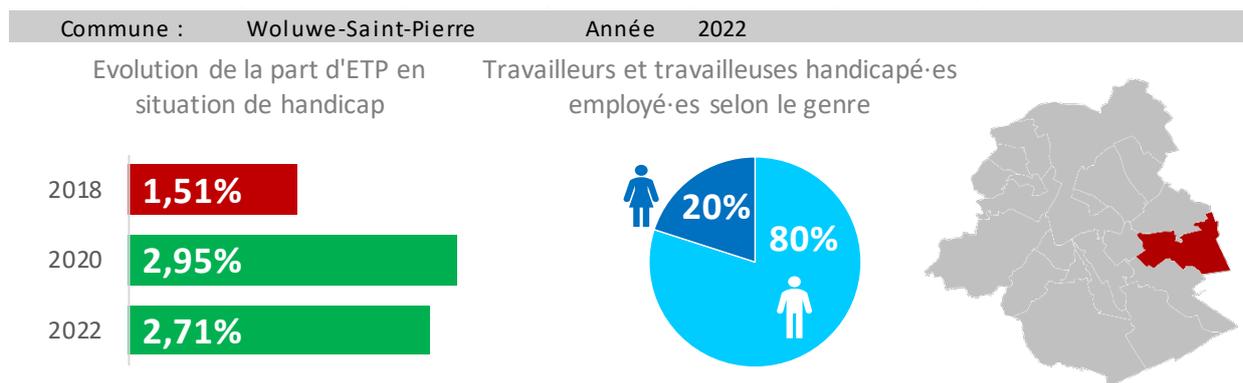
En outre, en séance du 17 octobre 2022, le Conseil communal a approuvé le plan de diversité proposé par la commission d'accompagnement, pour une durée de deux ans (2023 - 2024).

La commune veillera à rétablir les marchés publics avec des ETA dans son prochain budget et sensibilisera, encore davantage, les chef-fes d'équipe à l'engagement de personnes en situation de handicap.



WOLUWE-SAINT-PIERRE

Résultats chiffrés



Seuil légal atteint ? Oui

Obligation d'emploi

Effectif à prendre en compte pour calculer l'obligation d'emploi	511
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer (2,5% de l'effectif pris en compte pour le calcul)	12,77

Personnel

Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es	10
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es employé-es exprimé en ETP	10

Répartition sexuée

Hommes	8
Femmes	2

Marchés publics avec des ETA

Montant des marchés attribués à des ETA pour la période annuelle de référence (en euros)	139.421
Rémunération annuelle d'un agent occupé à temps plein à l'échelle D4, employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138,01)	36.355
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA	3,83
Nombre d'ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA pris en considération (max 50% de l'obligation d'emploi)	3,83

Satisfaction de l'obligation d'emploi

Total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (personnel + marché public avec des ETA)	13,83
Nombre de travailleurs et travailleuses handicapé-es à employer	12,77
Solde (en ETP)	1,06
Pourcentage atteint par la commune	2,707

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

Indicateurs compilés par Incidence
www.incidence.be
Septembre 2023



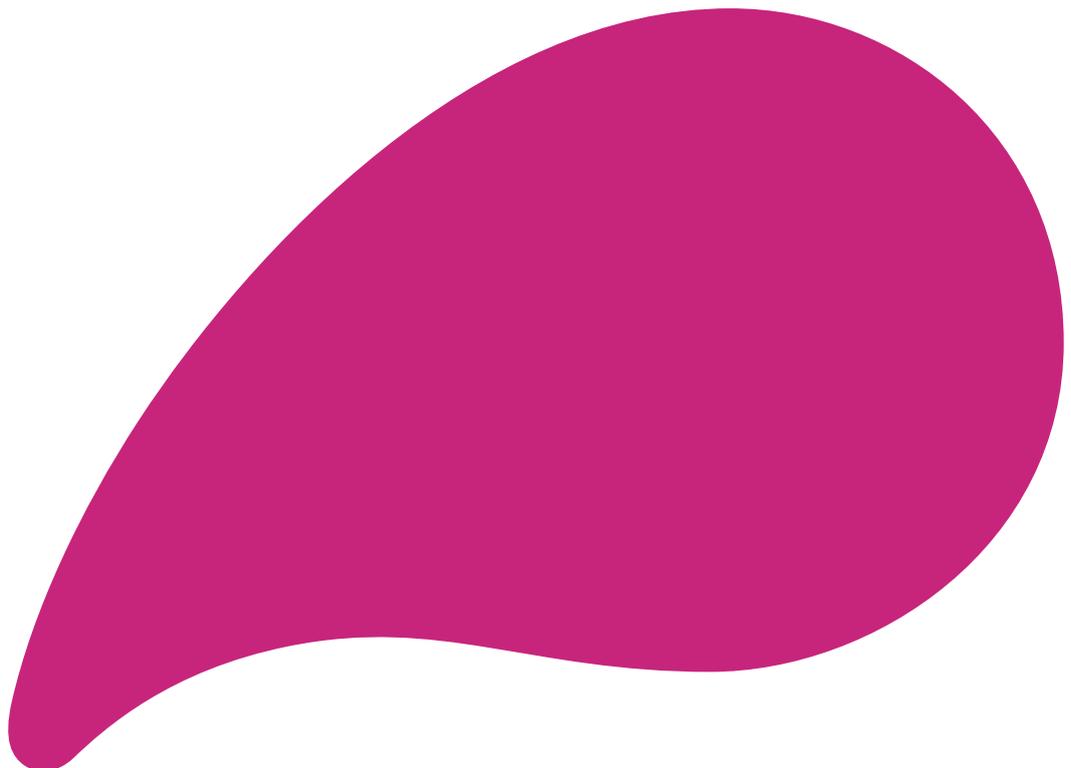
Mesures qualitatives

Mesures visant au recrutement du personnel en situation de handicap

- Marchés publics avec [DiversiCom](#) pour l'inclusion de personnes en situation d'handicap au sein de la commune.
- Participation au jobday afin de rencontrer des personnes en situation de handicap et leur trouver un travail en adéquation avec leurs compétences.
- Envoi d'annonces de recrutement auprès de divers organismes d'intégration ([DiversiCom](#), ASBL [Bataclan](#)).

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

- Formation d'une personne au handistreaming afin d'avoir un référent dans la commune.





2. STATISTIQUES DÉRIVÉES

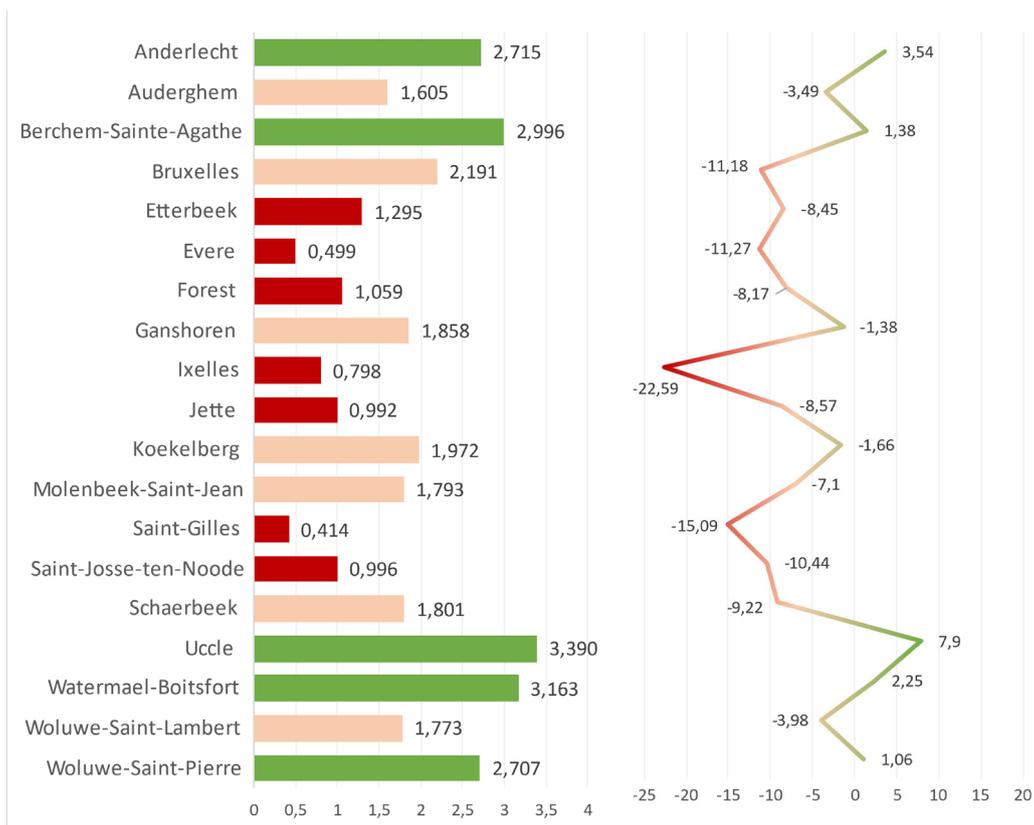
2.1 ANALYSE À L'ÉCHELLE RÉGIONALE

2.1.1 Part des ETP en situation de handicap dans chaque commune

Cinq administrations communales respectent le seuil légal de 2,5 % de personnes handicapées employées au sein de la commune : Uccle, Watermael-Boitsfort, Berchem-Sainte-Agathe, Anderlecht et Woluwe-Saint-Pierre.

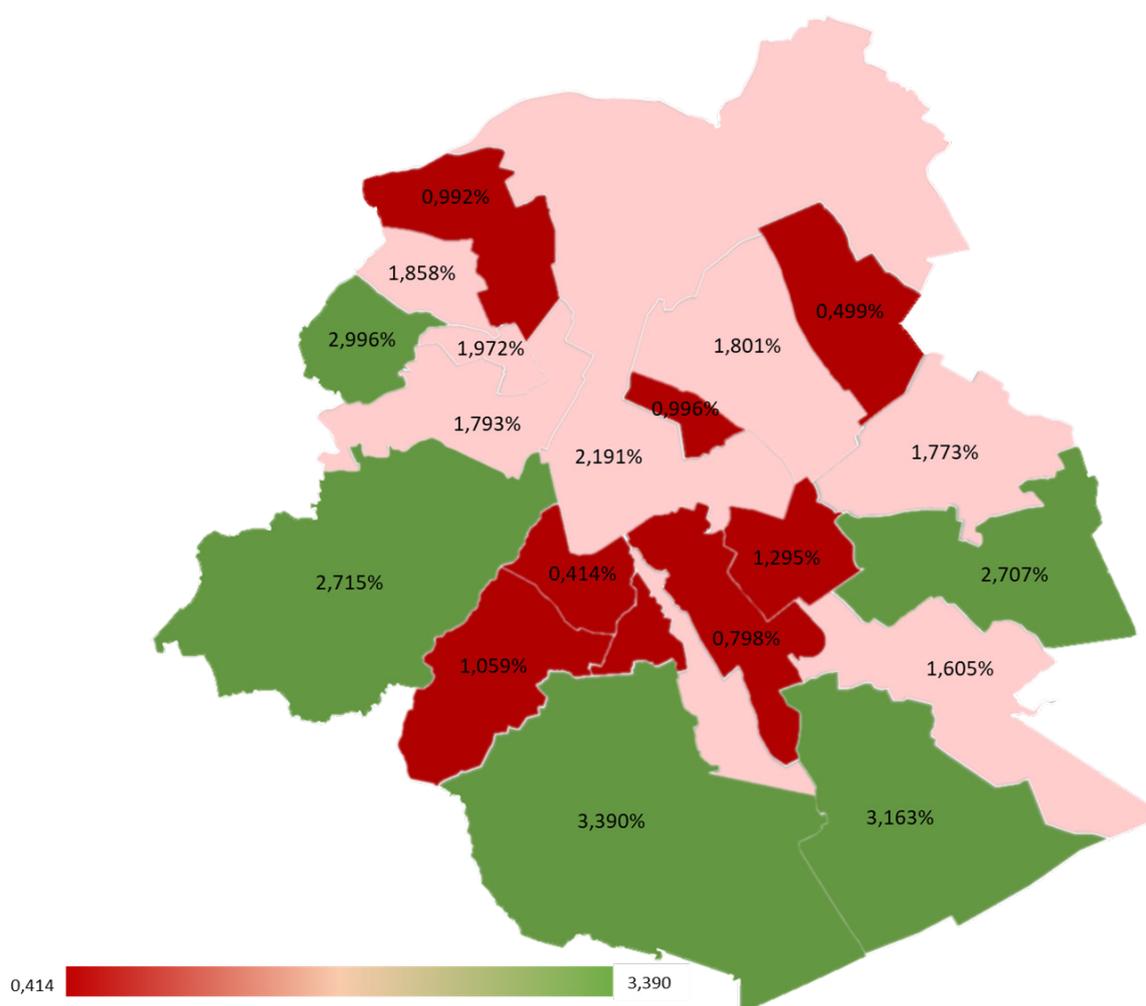
En termes d'ETP en situation de handicap nécessaires pour atteindre ce seuil, les communes d'Ixelles et de Saint-Gilles ont un plus grand travail de recrutement à réaliser avec respectivement vingt-trois ETP et quinze ETP supplémentaires nécessaires.

Pourcentage d'ETP en situation de handicap dans chaque administration communale et différence en nombre d'ETP par rapport au seuil légal de 2,5 % (2022)



Cette répartition par commune peut également se lire sous forme cartographique. Les communes représentées en vert sont les communes qui atteignent le seuil légal ou le dépassent, les communes en rose ont un pourcentage entre 1,5 et 2,5 et les communes en rouge ont un pourcentage inférieur à 1,5.

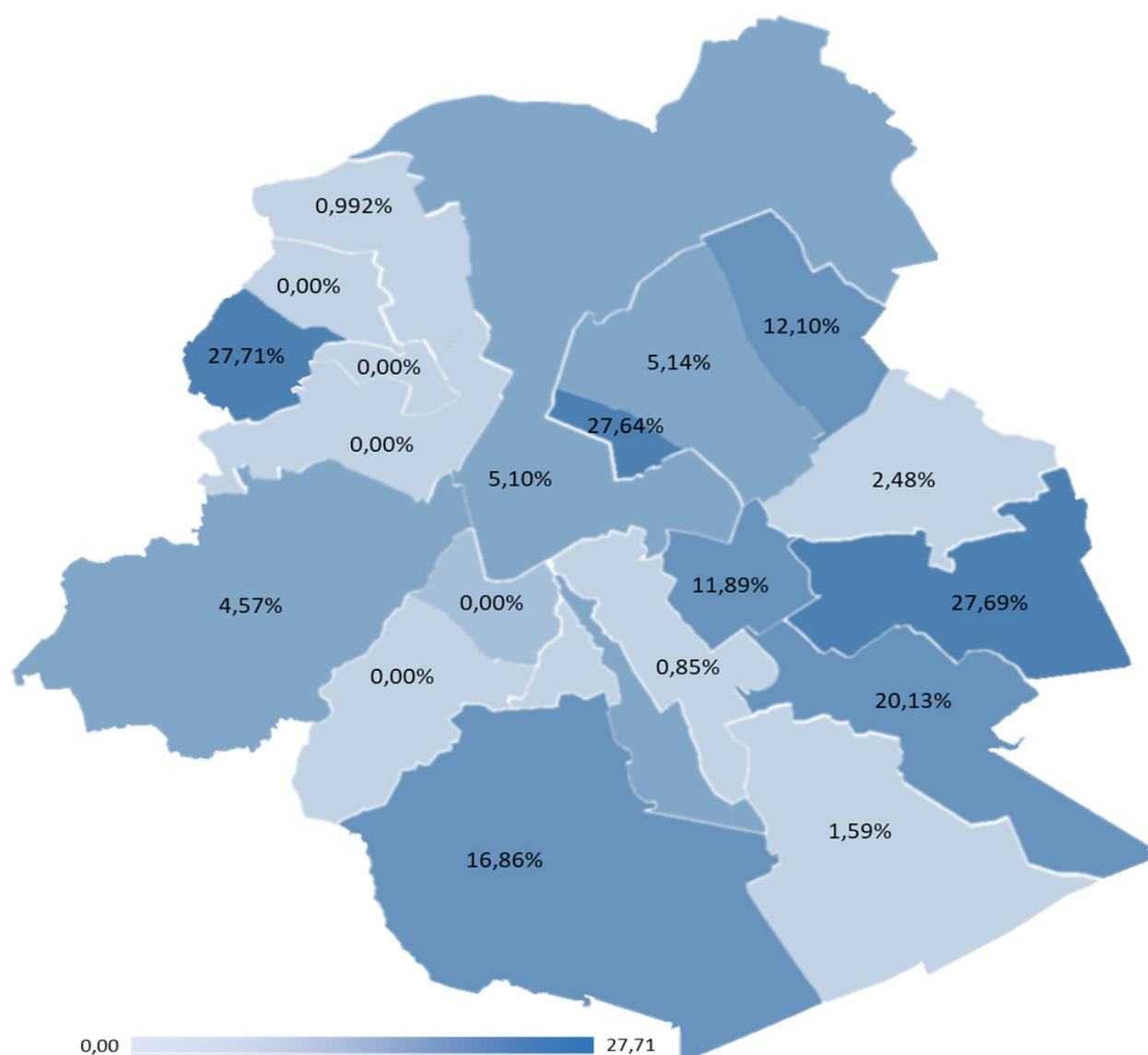
Pourcentage des ETP en situation de handicap par commune, y compris les contrats avec des ETA (2022)



2.1.2 Part des contrats avec des ETA dans le total des ETP en situation de handicap

La proportion d'ETP représentés par des marchés publics attribués à des ETA dans le total des ETP pris en considération est la plus élevée dans les communes suivantes : Berchem-Sainte-Agathe (27,71 %) et Woluwe-Saint-Pierre (27,69 %). Ces deux communes atteignent également le seuil légal de 2,5 %. D'autres communes ont rapporté n'avoir attribué aucun marché public à des ETA, à savoir Ganshoren, Koekelberg, Molenbeek-Saint-Jean, Forest et Saint-Gilles. Par ailleurs, ces communes n'atteignent pas le seuil légal de 2,5 %.

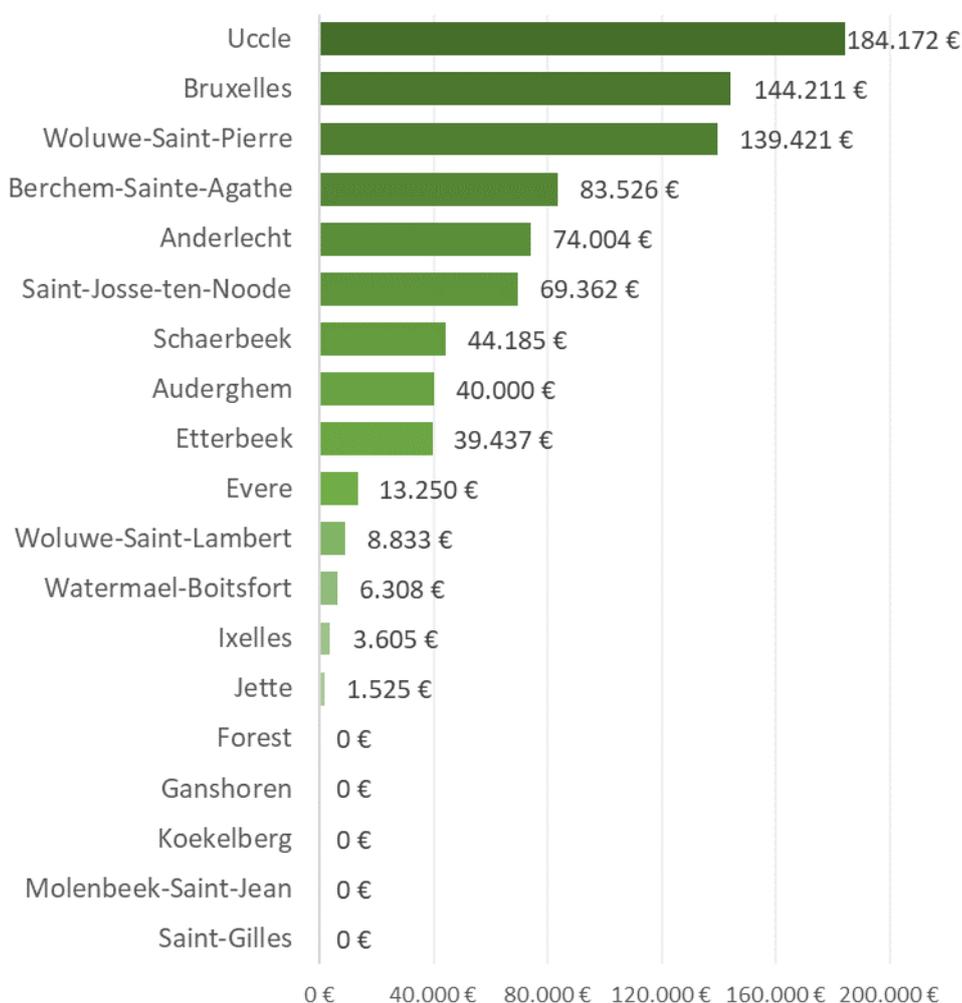
Proportion des ETP représentés par les marchés publics attribués à des ETA dans le total des ETP pris en considération pour l'obligation d'emploi (2022)



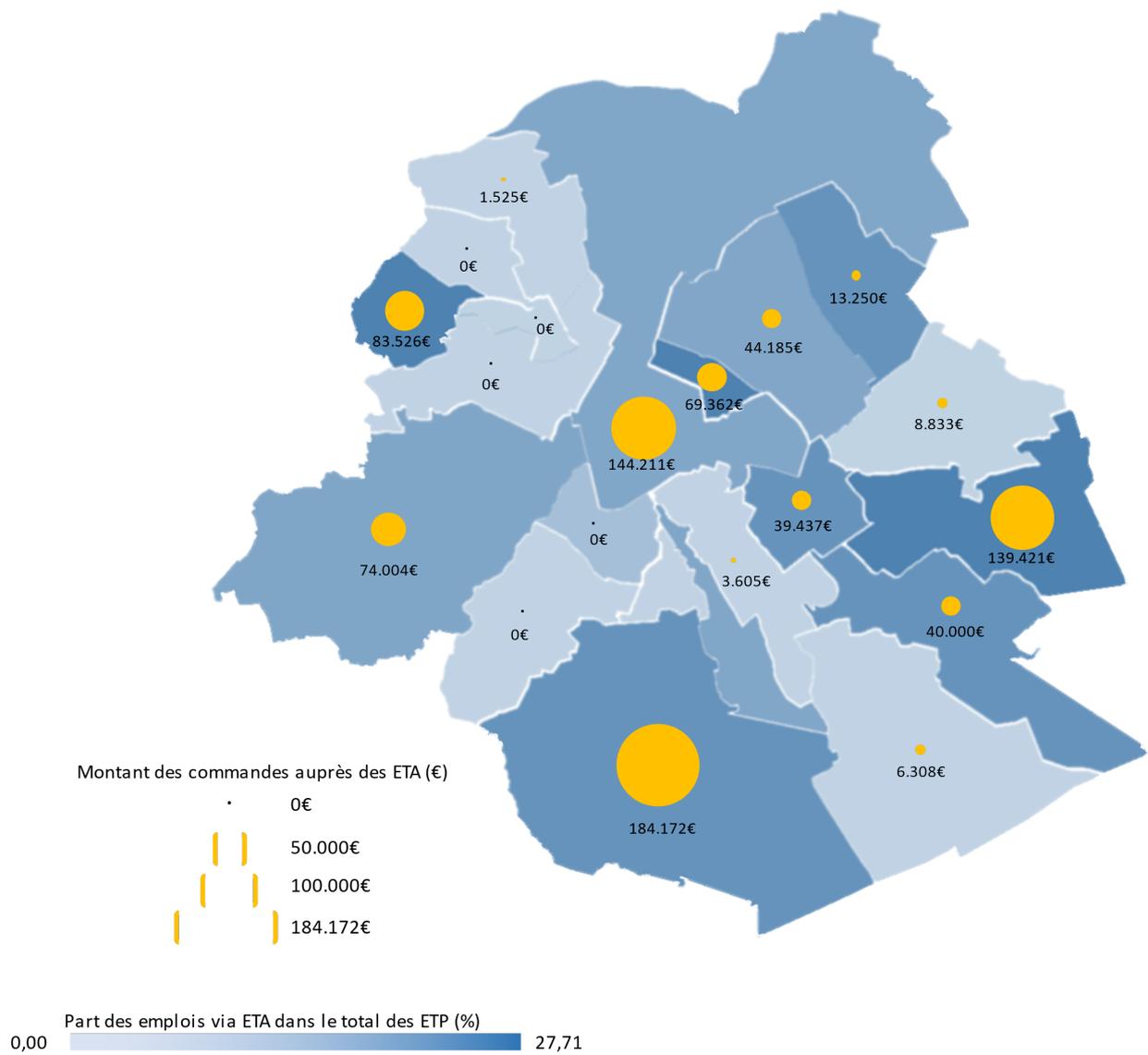
2.1.3 Montant des commandes passées à des ETA

Ci-dessous, les communes sont classées selon le budget accordé à des marchés publics passés avec des ETA. Les communes d'Uccle, de Bruxelles et de Woluwe-Saint-Pierre sont celles qui allouent les plus grands montants pour ces marchés.

Montants des marchés attribués à des ETA en euros (2022)



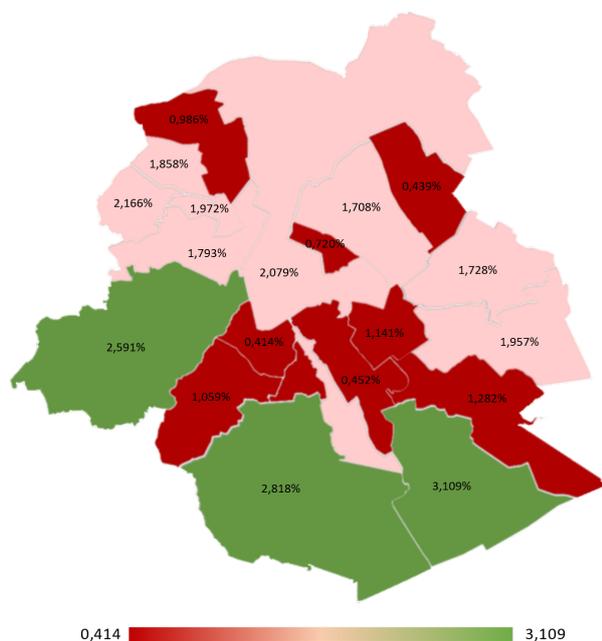
Part des contrats avec des ETA dans le total des ETP en situation de handicap
et montant des commandes passées à des ETA (2022)



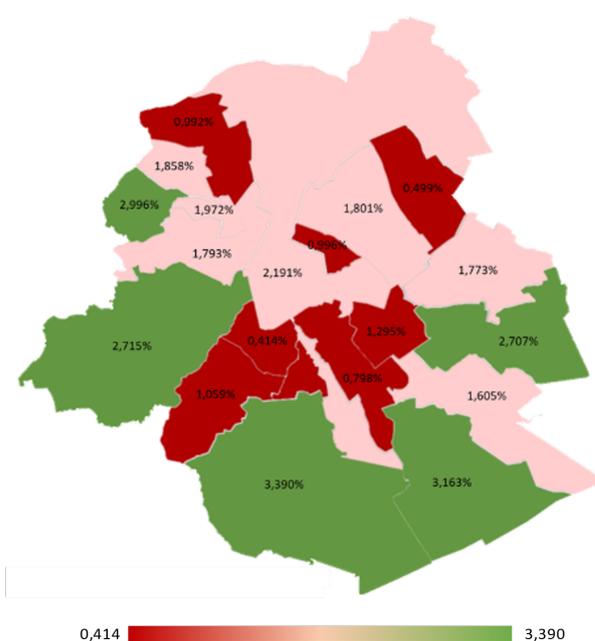
2.1.4 Comparaison du pourcentage d'ETP en situation de handicap avant et après la prise en compte des ETP *via* les ETA

Trois communes (Anderlecht, Uccle, Watermael-Boitsfort) atteignent le seuil légal **avant** de prendre en compte les ETP supplémentaires calculés sur base des données rapportées concernant les marchés publics passés auprès d'entreprises de travail adapté et deux communes (Berchem-Sainte-Agathe et Woluwe-Saint-Pierre) atteignent le seuil légal **grâce** à ces ETP. Il est intéressant de noter que toutes les communes qui respectent le seuil font appel à des ETA pour certains de leurs marchés publics.

Pourcentage d'ETP handicapés **avant** la prise en compte des ETA (2022)



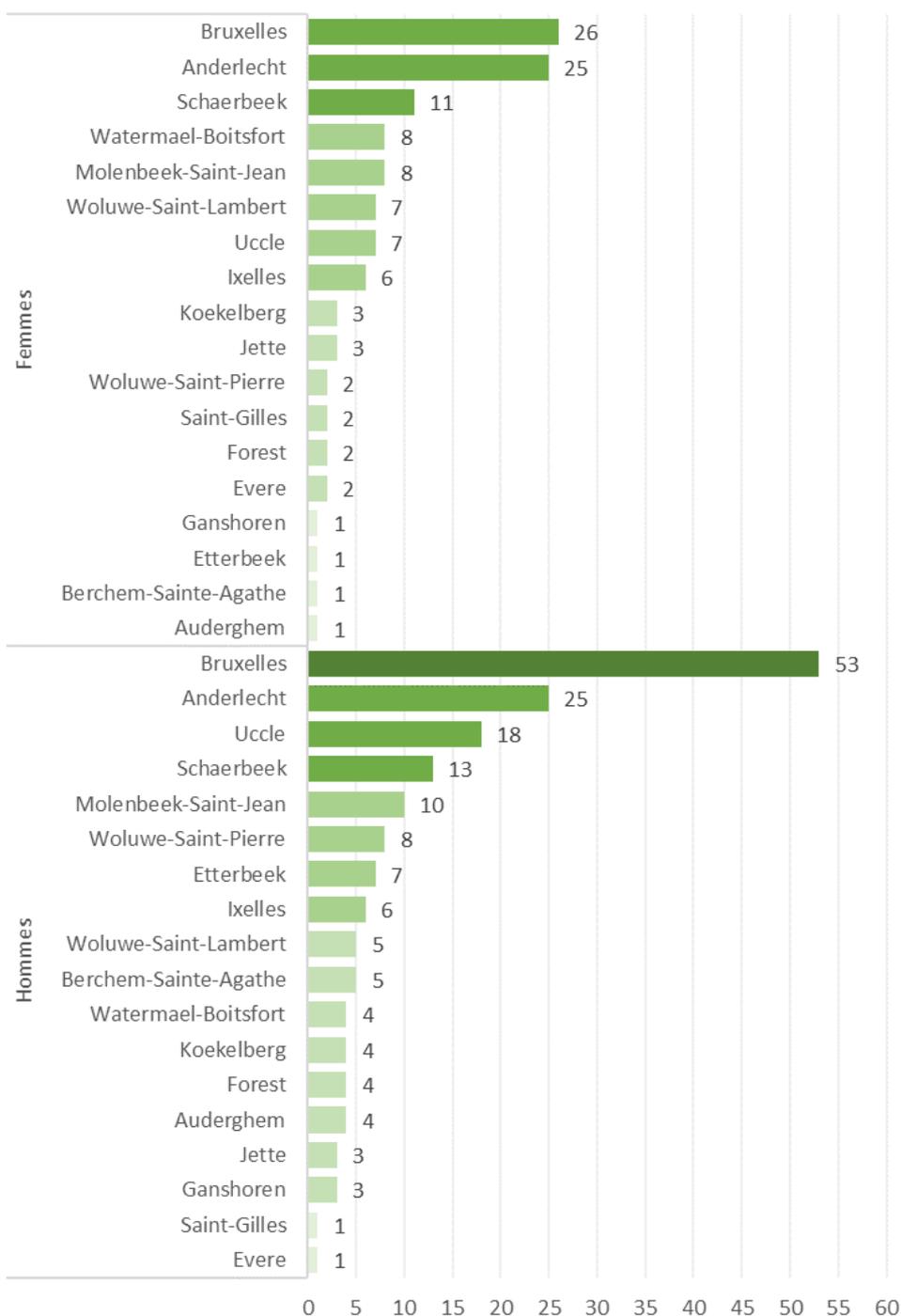
Pourcentage d'ETP handicapés **après** la prise en compte des ETA (2022)



2.1.5 Analyse de l'emploi de personnes en situation de handicap selon le genre

Les communes engagent en moyenne moins de femmes en situation de handicap. Nous comptabilisons un total de 116 femmes et 174 hommes au sein des administrations des dix-neuf communes bruxelloises.

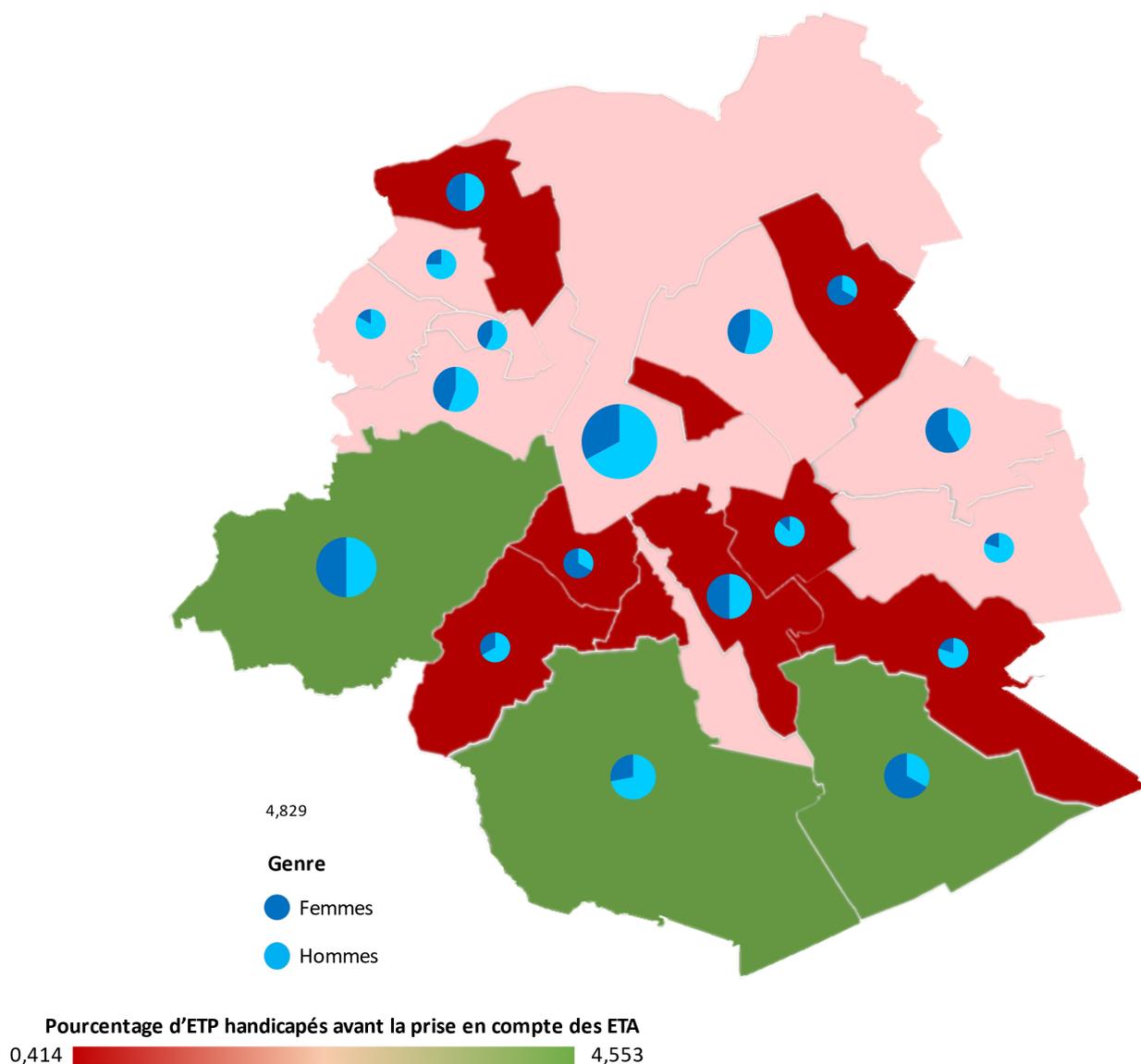
Répartition des employés en situation de handicap selon la commune et le genre (2022)⁶



⁶ La commune de Saint-Josse-ten-Noode n'est pas reprise dans ce graphique car nous ne disposons pas de la répartition du genre pour cette commune.

Le graphique ci-dessous reprend simultanément le pourcentage d'ETP en situation de handicap avant la prise en compte des ETP supplémentaires calculés sur base des marchés publics attribués aux ETA et la répartition du genre selon chaque commune. Trois communes sur les dix-neuf emploient des personnes en situation de handicap avec une parité parfaite : Jette, Ixelles et Anderlecht. Les communes de Watermael-Boitsfort, Woluwe-Saint-Lambert, Saint-Gilles et Evere emploient davantage de femmes que d'hommes en situation de handicap. Toutes les autres communes emploient plus d'hommes.

Pourcentage d'ETP en situation de handicap avant la prise en compte des ETA et répartition du genre par commune (2022)



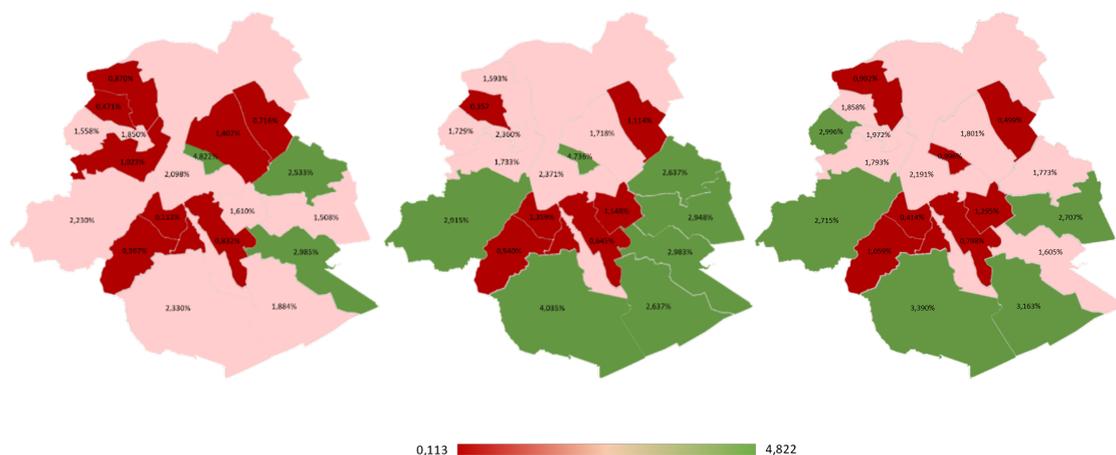
2.2 ANALYSE LONGITUDINALE

Nous pouvons à présent analyser l'évolution de la part d'ETP en situation de handicap employés au sein des administrations communales entre 2018, 2020 et 2022 par rapport au seuil légal de 2,5 %.

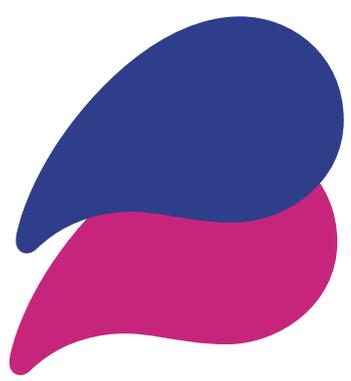
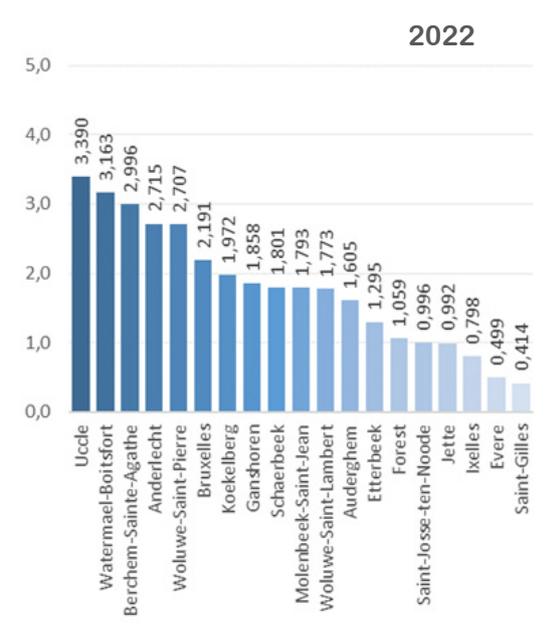
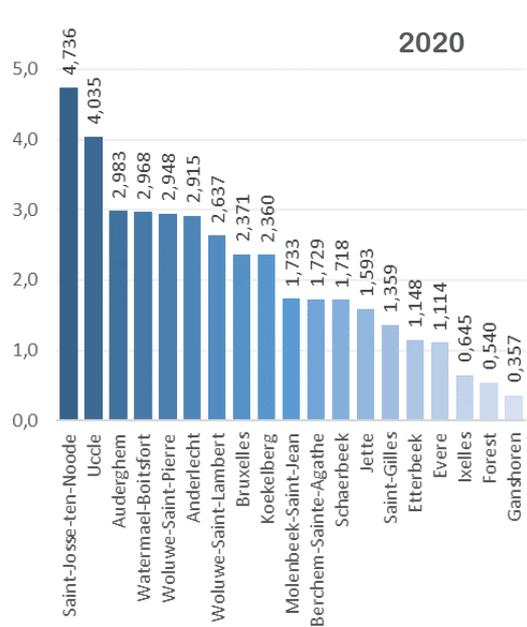
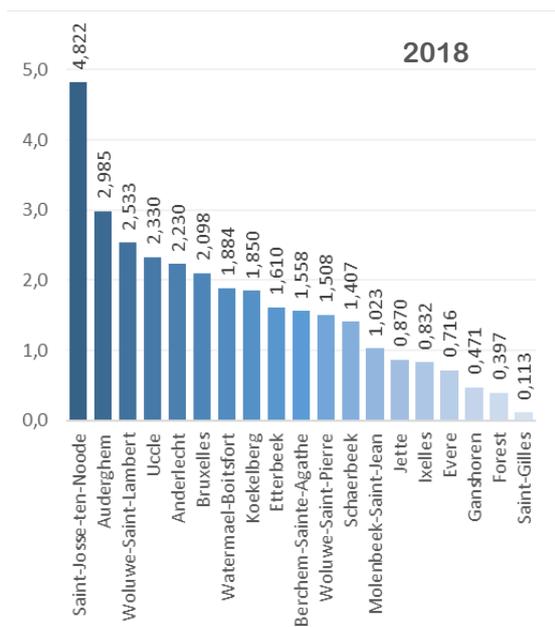
L'évolution entre 2020 et 2022 est moins nette qu'entre 2018 et 2020. Depuis 2020, trois communes sur les sept ayant atteint le seuil légal sont repassées sous le seuil légal : Auderghem, Woluwe-Saint-Lambert et Saint-Josse-ten-Noode.

Berchem Sainte-Agathe est la seule commune qui n'atteignait pas le seuil légal en 2018 et 2020 et qui l'atteint en 2022.

Evolution de la part d'ETP en situation de handicap employés au sein des administrations communales entre 2018, 2020 et 2022



Classement des communes selon le pourcentage d'ETP en situation de handicap en 2018, 2020 et 2022





3. ANALYSE DES MESURES QUALITATIVES

De manière générale, les communes ont déjà mis en place un certain nombre de mesures afin de recruter davantage de personnes en situation de handicap et de favoriser leur intégration. Nous reprenons ci-dessous les mesures adoptées par une majorité des communes ou celles qui méritent d'être mises en évidence.

Concernant les mesures liées au recrutement, les communes sont nombreuses à proposer des stages de découverte ou des contrats d'adaptation professionnelle par l'intermédiaire du service [Phare](#) et des actions [DUOday](#). La collaboration avec le service [Phare](#) semble être une approche utile pour le recrutement des personnes en situation de handicap car il s'agit de la mesure la plus citée par les communes ayant atteint le seuil légal de 2,5 %.

Cinq communes expliquent également utiliser une mention spécifique à destination des personnes en situation de handicap dans chacune de leurs offres d'emploi. Par exemple, la commune d'Auderghem ajoute cette 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 de l'intégration au sein de l'administration ».

Nombre d'entre elles sensibilisent leur personnel à la thématique de la diversité par l'organisation de formations en interne ou par l'intermédiaire de prestataires externes.

Quelques communes sont également accompagnées par des organismes tels que [DiversiCom](#) afin de recruter des personnes en situation de handicap (que ce soit dans la recherche de candidat·es, l'organisation du processus de recrutement adéquat et/ou l'intégration de la personne nouvellement engagée).

Certaines mesures prises par les communes ayant atteint le seuil légal semblent faire la différence, dont :

- celles visant à l'échange d'informations entre d'une part les services diversité et/ou Égalité des chances des communes, et d'autre part les services en charge des marchés publics ou qui en attribuent sur base régulière. Plus spécifiquement, la participation de référent·es diversité ou du personnel sensibilisé à l'intégration des personnes en situation de handicap aux réunions internes concernant les marchés publics, afin de s'assurer que la collaboration avec des entreprises de travail adapté est envisagée quand elle est possible ;
- la collaboration avec des instituts d'enseignement spécialisé pour proposer des stages et/ou des jobs d'étudiant·es pouvant parfois déboucher sur un engagement au sein de la commune ;
- le fait de profiter de l'entretien pour vérifier que chaque candidat·e puisse disposer d'aménagements spécifiques en fonction de ses besoins.

Concernant l'intégration du personnel en situation de handicap, chaque commune met en œuvre ses propres pratiques. Elles en partagent aussi dans une certaine mesure. Ici aussi, il nous semble utile de centraliser les pratiques mises en place par les communes ayant atteint le seuil légal.

Ces communes vont, par exemple :

- désigner des membres du personnel pour aider à l'intégration du personnel en situation de handicap ;
- proposer des rendez-vous réguliers aux personnes en situation de handicap pour faire le point sur les besoins et les éventuelles améliorations à mettre en place ;
- adapter le règlement de travail pour proposer, notamment, une flexibilité des horaires ou d'autres adaptations nécessaires au personnel en situation de handicap ;
- proposer des formations pour sensibiliser le personnel à propos de l'intégration et la diversité ;
- prendre en compte les recommandations proposées par la médecine du travail telles que l'adaptation des horaires, la mise à disposition de matériel spécifique, la mutation d'un·e agent·e vers un travail adapté et l'adaptation des conditions de travail.

Enfin, il faut noter que la part d'ETP en situation de handicap rapportée par des communes qui ne nous communiquent pas leurs mesures qualitatives a tendance à stagner ou à baisser, et à rester en deçà des 2,5 %. À l'inverse, les communes qui progressent le plus ou qui se maintiennent au-delà du seuil des 2,5 % ont toutes répondu à notre demande, et pour la plupart de manière très complète.

4. ÉVOLUTIONS DEPUIS LE RAPPORT DE 2020

En 2020, **sept** communes atteignaient le seuil légal de 2,5 % de travailleurs et travailleuses en situation de handicap par rapport à l'effectif total. Actuellement, ce sont **cinq** communes qui atteignent ce seuil légal. Trois communes sont en effet repassées sous le seuil légal au 30 juin 2022, et une seule commune parmi celles qui étaient sous ce seuil en 2020 a réussi à l'atteindre en 2022. Il est à noter que d'après nos informations, la commune en question avait peut-être sous-estimé le nombre réel de travailleurs et travailleuses qu'elle pouvait effectivement comptabiliser dans ses données de 2020. Nous pouvons également constater que les pourcentages rapportés sont en baisse dans plus de la moitié des communes par rapport à 2020. Alors que les progrès réalisés entre le premier et le deuxième rapport étaient indéniables, les chiffres communiqués par les communes lors de cette troisième évaluation reflètent plutôt une stagnation voire une diminution de la part d'équivalents temps plein en situation de handicap dans leurs administrations. Six communes affichent même une proportion en deçà de celle qu'elles avaient rapportée lors de la réalisation du premier rapport (2018).

Le rôle qu'auraient pu jouer la crise du COVID-19 et les *lockdowns* en vigueur durant la période de référence n'est pas clair. Seule une commune fait part, dans ses données qualitatives, d'un impact négatif sur les possibilités de recrutement. Nous ne pouvons cependant pas en déduire que les autres communes n'ont pas subi le même impact, dans la mesure où les parties du rapport consacrées aux mesures qualitatives prises dans leurs administrations ne sont normalement pas destinées à contextualiser ou à expliquer l'éventuelle faiblesse des données rapportées. Le montant global dépensé auprès d'ETA n'est quant à lui que légèrement à la baisse (environ 5 %) par comparaison aux chiffres de 2020.

Quant aux mesures prises afin de recruter davantage de personnes en situation de handicap et de favoriser leur intégration, nous avons pu constater quelques évolutions. Cependant, les actions entreprises restent majoritairement dans la continuité du travail déjà rapporté. Il est bien entendu normal que toute une série d'actions ayant démontré leur utilité soient réitérées par les communes. Par contre, nous regrettons que les pratiques mises en évidence dans les précédents rapports ne se diffusent pas davantage parmi celles-ci. Par exemple, le rapport de 2020 soulignait que certaines communes proposaient, en collaboration avec le service [Phare](#), des stages de découverte pour des personnes en situation de handicap, lesquels pouvaient déboucher sur un CDD ou un CDI. Aucune autre commune ne semble leur avoir emboîté le pas au vu des dernières données qualitatives collectées.

Les collaborations avec [DiversiCom](#) d'une part, et le service [Phare](#) d'autre part, semblaient déjà régulières en 2020 et le sont toujours en 2022. Les communes concernées semblent donc trouver cela utile, cependant toutes ne mentionnent pas de telles collaborations. Depuis le premier rapport de 2018, trois communes supplémentaires semblent avoir choisi de travailler avec [DiversiCom](#) (pour un total de dix communes).



5. RECOMMANDATIONS

Le difficile accès à l'emploi des personnes en situation de handicap résulte d'un ensemble de facteurs. Parmi ceux-ci, on retrouve : la peur et la méconnaissance du handicap et de ses conséquences, la méconnaissance des aides disponibles pour la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap et la complexité de celles-ci, un manque évident de candidatures mais aussi d'information concernant les offres d'emploi, le manque d'inclusivité dont fait preuve le système d'enseignement et de formation en Belgique, un manque de collaboration avec le secteur qui représente les personnes concernées et les entreprises de travail adapté. Le manque d'accessibilité des bâtiments des entreprises et administrations, du réseau de transport menant à ceux-ci sont d'autres causes qui méritent d'être mentionnées.

Mener une véritable politique de gestion des ressources humaines inclusive pour les personnes en situation de handicap requiert donc d'agir sur plusieurs fronts et nous recommandons aux communes de mettre en œuvre les actions concrètes suivantes :

- communiquer proactivement sur la volonté d'inclusion de la commune et la possibilité, pour les candidats et candidates en situation de handicap, de bénéficier d'aménagements raisonnables, que ce soit lors de la procédure de sélection, ou concernant le poste et les conditions de travail ;
- ajouter, dans les offres d'emploi, un descriptif des capacités physiques nécessaires à l'exercice de la fonction afin que les personnes en situation de handicap puissent se projeter clairement dans celle-ci et éviter les déceptions liées à une découverte tardive de capacités physiques indispensables à son exercice ;
- former le personnel des ressources humaines aux différents types de handicap, aux enjeux de l'emploi des personnes en situation de handicap, à la législation, aux aménagements raisonnables, aux aides disponibles, aux contrats spécifiques ainsi qu'à l'accueil et l'intégration de ces personnes. Généraliser la formation eDiv (module handicap) développée par Unia ;
- diversifier les canaux de recrutement, en mettant en place des partenariats avec des associations ou services spécialisés dans l'accompagnement vers l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- mettre en place des partenariats avec l'enseignement spécialisé. Nous pouvons citer en exemple le projet [Transition-Insertion](#) qui permet à des jeunes scolarisés dans l'enseignement spécialisé d'effectuer un stage auprès d'une entreprise ou d'une organisation afin de bâtir son projet professionnel ;
- sensibiliser le personnel de manière générale afin de démystifier le handicap et d'accroître l'ouverture des équipes à accueillir un ou une collègue en situation de handicap ;
- investir dans l'intégration, en formant les collègues et le management lorsqu'un travailleur ou une travailleuse en situation de handicap rejoint l'équipe. Ceci permet de fédérer les collègues autour de l'accueil d'un-e collègue en situation de handicap. Un accompagnement peut être envisagé sur la durée. Par ailleurs, il sera important d'offrir un espace de parole aux employé-es en situation de handicap afin qu'ils et elles puissent disposer d'une écoute active en cas de problème et de réactivité pour trouver des solutions adaptées ;
- participer aux [DUOday](#) qui offre la possibilité aux chercheurs et chercheuses d'emploi en situation de handicap d'effectuer un stage découverte d'une durée de vingt jours maximum durant lequel le ou la stagiaire découvre l'exercice d'un métier ou d'une la fonction ;
- offrir des contrats d'adaptation professionnelle, notamment aux stagiaires ayant effectué un stage découverte ;
- travailler à l'accessibilité. L'absence d'accessibilité est un frein substantiel à l'emploi des personnes en situation de handicap. Si la rénovation complète d'un bâtiment inaccessible n'est pas toujours possible, de petits investissements peuvent parfois débloquer une situation. De même, l'accessibilité numérique est quant à elle une obligation légale en vertu de l'ordonnance du 4 octobre 2018 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes. L'absence de cette accessibilité empêche de fait toute une série de personnes de pouvoir prendre connaissance des offres d'emploi disponibles au sein de la commune ;

-  mener une réflexion approfondie sur les exigences de diplôme lors de la rédaction des offres d'emploi, ainsi que sur la possibilité de reconnaître des compétences acquises hors système éducatif. En effet, l'enseignement en Belgique étant encore peu inclusif, les personnes en situation de handicap se retrouvent dans de fait l'impossibilité d'accéder à certaines formations dont les diplômes seraient exigés ;
-  l'échange de bonnes pratiques et la mise en réseau seront également importants. Bruxelles Pouvoirs locaux pourra ici venir en appui mais nous suggérons déjà aux communes de se familiariser avec les mesures mises en place dans d'autres communes, a fortiori dans celles qui parviennent à atteindre le seuil légal de 2,5 %. Ces mesures sont reprises dans la section 3 de ce rapport (« Analyse des mesures qualitatives ») ;
-  rappeler aux communes qu'elles ont la possibilité d'atteindre le seuil légal mis en place par l'ordonnance du 2 février 2017 par l'attribution de marchés publics à des entreprises de travail adapté. Nombre d'entre elles le font déjà. Utiliser ce moyen afin d'atteindre ces obligations est tout à fait légitime puisqu'il contribue à faire exister d'autres acteurs qui prennent à cœur l'intégration socio-professionnelle de personnes en situation de handicap. Le fait que le recours à de tels marchés publics ne puisse compter que pour moitié dans le calcul du respect de l'obligation d'engagement de la commune permet néanmoins de s'assurer que les communes procèdent à des engagements directs de personnes en situation de handicap. En effet, de nombreuses personnes en situation de handicap disposent des compétences nécessaires à leur inscription dans le cadre d'emploi classique. Une politique active de soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap devrait idéalement allier ces deux aspects de façon équilibrée.

Durant la récolte des données, certaines communes ont fait part du défi que constituait la comptabilisation de la totalité des personnes en situation de handicap travaillant dans leurs administrations. En comparaison, aucune remarque n'a été formulée concernant une éventuelle difficulté à faire appel à des entreprises de travail adapté pour répondre à leurs besoins, bien que certaines communes ne rapportent aucun montant dépensé auprès de ce type d'entreprises. La comptabilisation d'ETP supplémentaires par ce biais ne semble pas aujourd'hui être un enjeu important pour toutes les communes. Pourtant, les chiffres disponibles démontrent que cette variable a un impact décisif sur le caractère atteignable du seuil légal (c'est le cas pour deux communes sur cinq atteignant ce seuil en 2022 – voir point 2.1.2).

En 2023, Bruxelles Pouvoirs locaux a pris l'initiative d'envoyer un courrier à toutes les communes afin de les encourager à faire appel à ce type d'entreprises et à s'informer auprès de la [Fédération bruxelloises des Entreprises de Travail adapté](#) (FEBRAP) ;

-  enfin, nous constatons encore une fois que les communes engagent en moyenne moins de femmes en situation de handicap. Aucune commune n'a d'ailleurs mentionné développer une approche intersectionnelle dans ses démarches visant au recrutement et à l'intégration des personnes en situation de handicap. Cette question mérite pourtant d'être creusée. Au-delà des communes, le taux d'emploi des femmes et hommes et situation de handicap en Belgique est-il similaire ? Si pas, qu'est-ce qui peut expliquer cette différence ? Développer un tel questionnement pourrait permettre aux communes d'intégrer la dimension du genre dans les efforts qu'elles entreprennent et ainsi favoriser le recrutement de femmes. Le plan de diversité, dont nous rappelons ici le caractère obligatoire, est un outil mobilisable sur cet enjeu en ce qu'il permet d'affiner et de personnaliser les besoins et actions à développer en matière de sélection et de recrutement, de gestion du personnel, de sensibilisation et communication interne et de positionnement externe.



6. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les données qui nous sont parvenues démontrent que les objectifs énoncés dans l'ordonnance du 2 février 2017 sont encore peu rencontrés. L'amélioration significative constatée lors du rapport précédent ne doit pas laisser croire qu'un plafond avait alors été atteint en matière d'engagement et d'intégration de personnes en situation de handicap dans les communes. La marge de progression reste encore évidente, d'autant plus que la proportion de travailleurs et travailleuses en situation de handicap a diminué de manière sensible dans onze communes bruxelloises depuis le précédent rapport. Bruxelles Pouvoirs locaux se tient aux côtés des communes pour les aider à accomplir leurs obligations et à rapporter de la manière la plus adéquate possible leurs données en la matière.

Si le rapport de 2020 constatait une amplification du travail des communes pour recruter et intégrer des travailleurs et travailleuses en situation de handicap, leur action semble désormais le plus souvent s'inscrire dans la continuité de ce qu'elles ont déjà entrepris. La persévérance affichée de certaines communes dans des dispositifs qui portent leurs fruits est tout à fait légitime et témoigne d'une réelle motivation de leur part en la matière. Cependant, l'analyse globale des données introduites signale aussi de manière forte qu'il est nécessaire d'intensifier les efforts et de généraliser les bonnes pratiques afin que toutes les communes puissent un jour atteindre le seuil des 2,5 %. Soutenir et outiller davantage les communes, ainsi que créer des espaces leur permettant de partager entre elles des pratiques qui ont fait leurs preuves semble plus que jamais nécessaire.

Depuis 2017, la cellule Égalité des chances de Bruxelles Pouvoirs locaux a proposé aux agent-es des communes diverses formations (notamment référent-e en handistreaming et communication et accessibilité numérique), ainsi que des Midis du Handicap. Les sujets abordés ont chaque fois trait à une compétence ou un service communal précis, dont les Ressources Humaines.

Dans le cadre du Plan bruxellois d'intégration du Handistreaming dans les politiques publiques, Bruxelles Pouvoirs locaux organisera dès 2024 un groupe de travail spécifiquement consacré à la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les pouvoirs locaux. Nombre de communes nous ont fait part de leur enthousiasme à l'idée de participer à une telle initiative alors que nous collections les données reprises dans le présent rapport auprès d'elles. Ce groupe de travail sera l'occasion de diffuser les bonnes pratiques, de susciter l'émulation et de tenter de propulser les communes vers une politique de recrutement des personnes en situation de handicap.

L'ERAP s'est quant à elle engagée, elle aussi dans le cadre du plan régional du Plan bruxellois d'intégration du Handistreaming dans les politiques publiques à inscrire dans son catalogue un atelier destiné aux responsables des ressources humaines concernant la prise en compte des handicaps au travers de la stratégie RH.

Bruxelles Pouvoirs locaux continuera par ailleurs d'organiser des réunions dites « Inter-CCPH », permettant aux représentants de Conseils Consultatifs de la Personne Handicapée de toutes les communes de partager les démarches qu'ils entreprennent pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que de réfléchir à des actions collectives en la matière.

Enfin, la réglementation applicable aux communes quant à leurs plans de diversité sera aussi amenée à évoluer dans les prochains mois. Bruxelles Pouvoirs locaux a bon espoir que les nouvelles règles en la matière stimulent, entre autres, la prise de mesures favorisant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap au sein des administrations communales. La réorientation de la subvention « diversité », qui ne sera plus attribuée sur base du recrutement de demandeurs et demandeuses d'emploi issues des quartiers bruxellois au taux de chômage supérieur à la moyenne, mais réaffectée à soutenir la charge salariale du ou de la manager diversité, devrait très certainement mener à une adoption plus systématique de plans de diversité dans les communes, à l'amélioration qualitative de ces plans ainsi qu'à une meilleure intégration de la question de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Nous espérons que l'ensemble de ces outils seront à la hauteur de la motivation des communes, qu'ils contribueront à une évolution positive des indicateurs se retrouvant dans la présente évaluation et qu'ils aideront également les communes à accomplir leur part dans l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi.

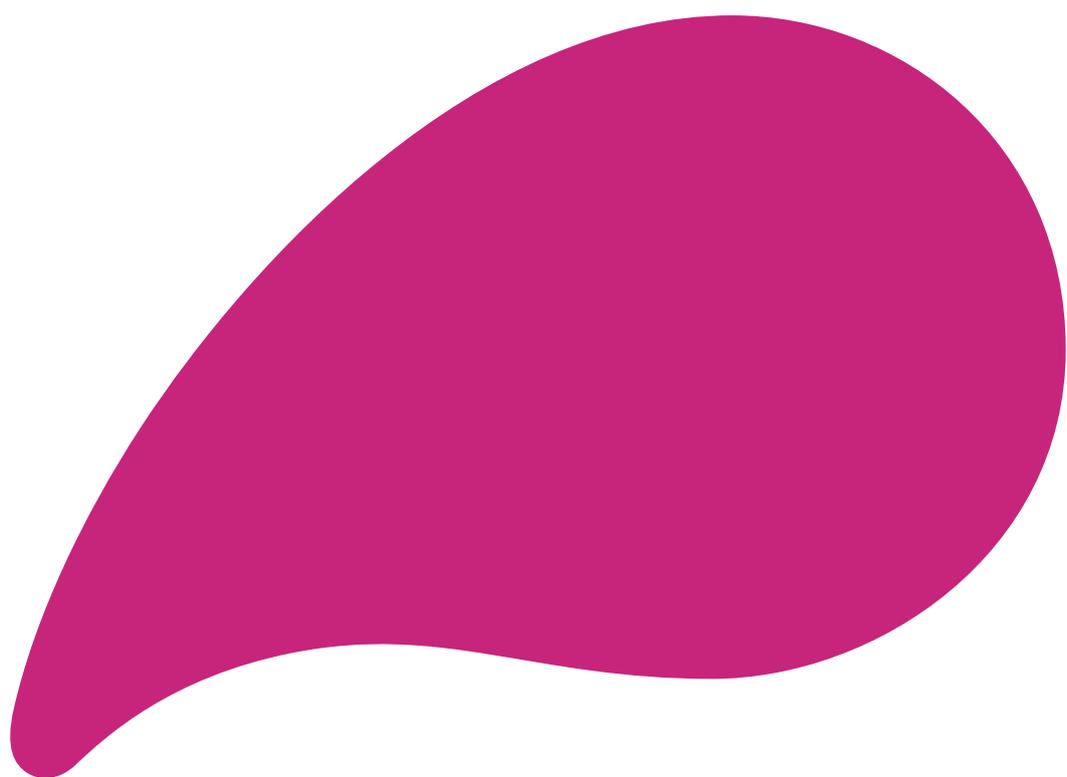




TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
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
Saint-Gilles.....	34
Saint-Josse-ten-Noode.....	36
Schaerbeek.....	38
Uccle.....	42
Watermael-Boitsfort.....	44
Woluwe-Saint-Lambert.....	46
Woluwe-Saint-Pierre.....	48
2. STATISTIQUES DÉRIVÉES	50
2.1 Analyse à l'échelle régionale.....	50
2.1.1 Part des ETP en situation de handicap dans chaque commune.....	50
2.1.2 Part des contrats avec des ETA dans le total des ETP en situation de handicap.....	52
2.1.3 Montant des commandes passées à des ETA.....	53
2.1.4 Comparaison du pourcentage d'ETP en situation de handicap avant et après la prise en compte des ETP <i>via</i> les ETA.....	55
2.1.5 Analyse de l'emploi de personnes en situation de handicap selon le genre.....	56
2.2 Analyse longitudinale.....	58
3. ANALYSE DES MESURES QUALITATIVES	60
4. ÉVOLUTIONS DEPUIS LE RAPPORT DE 2020	61
5. RECOMMANDATIONS	62
6. CONCLUSION ET PERSPECTIVES	64

TITRE DE L'OUVRAGE
L'emploi des personnes handicapées dans les communes bruxelloises

RÉDACTION
**Erol Tepeli, Attaché, Direction Subventions et Égalité
et Incidence SRL**



Incidence
360° Market Research Solutions

MISE EN PAGE
Bruxelles Pouvoirs locaux - cellule Communication

ÉDITEUR RESPONSABLE
Rochdi Khabazi
Directeur général de Bruxelles Pouvoirs locaux

CONTACT
Bruxelles Pouvoirs locaux
Place Saint-Lazare 2
1035 Bruxelles
pouvoirs-locaux@sprb.brussels
www.pouvoirs-locaux.brussels

Dépôt légal : 2024/14.404/2
© 2024 SPRB – Bruxelles Pouvoirs locaux - Tous droits réservés