

# Rapport d'évaluation CIPH 2023

Commission pour l'Inclusion des Personnes en  
situation de Handicap (CIPH)



# Table des matières

<b>Table des matières</b> .....	<b>2</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>Réformes légales</b> .....	<b>6</b>
<b>Chiffres</b> .....	<b>6</b>
<b>3 chiffres clés de 2023</b> .....	<b>7</b>
<b>Statistiques 2023</b> .....	<b>8</b>
Evolution du taux d'emploi des fonctionnaires en situation de handicap.....	8
Taux d'emploi des fonctionnaires en situation de handicap par organisation .....	9
Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par genre .....	12
Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par niveau .....	13
Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par tranche d'âge .....	14
Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par statut .....	15
Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par statut et par genre .....	16
Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par niveau et genre.....	17
Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par catégorie d'âge et genre .....	18
<b>Conclusions</b> .....	<b>19</b>
<b>Recommandations</b> .....	<b>20</b>
<b>Recommandations 2024</b> .....	<b>21</b>
1. Maintenir l'engagement soutenu de toutes les parties prenantes.....	21
2. Élaborer et assurer le suivi des plans d'action des organisations fédérales concernant le quota de 3 %.....	21
3. Poursuivre et enrichir l'analyse de données.....	22

4. Développer les procédures et l'accès aux aménagements raisonnables et aux aménagements de postes de travail .....	22
5. Améliorer le monitoring .....	23
6. Sensibiliser et activer les organisations à <1 % qui n'ont pas encore de plan d'action ...	24
7. Investir dans la communication interne et externe sur le recrutement .....	24
8. Renforcer la coopération avec la société civile.....	25
9. Favoriser la sensibilisation et la formation continue sur le sujet du handicap .....	25
10. Fournir des crédits de personnel au SPF BOSA afin de soutenir structurellement ses clients sur les plans d'action 3% et handicap .....	26
<b>Pour en savoir plus .....</b>	<b>27</b>

# Introduction

La Commission pour l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap (CIPH) a pour mission de rédiger chaque année un rapport à l'intention du gouvernement. Dans ce rapport, vous trouverez les dernières statistiques concernant l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale. Sur la base de ces chiffres, la Commission propose également un certain nombre de recommandations au gouvernement afin d'améliorer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap.

En 2023, le nombre de personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale était de 1,44 %. Il s'agit d'une nette augmentation par rapport au taux enregistré l'année précédente qui était de 1,09 %. De plus, 4 organisations obtiennent cette année les 3 % d'emploi de personnes en situation de handicap, une évolution positive par rapport à une seule l'année précédente. Il s'agit clairement d'un signal encourageant qui invite à poursuivre les efforts en cours et à continuer à investir dans une politique active d'inclusion lors de la prochaine législature.

Si on dresse le bilan de la législature qui se termine, des mesures importantes ont déjà été prises pour améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap, dont plusieurs inspirées des recommandations de la commission. La CIPH remercie les décideurs politiques pour leur engagement ainsi que les administrations proactives, et particulièrement le SPF BOSA qui est la cheville ouvrière de plusieurs réformes et initiatives louables. On peut citer en particulier :

- L'organisation de rencontres avec différents organismes spécialisés pour renforcer les collaborations sous forme de stage notamment, et la participation à des événements ou salons de l'emploi spécifiques pour aller à la rencontre des talents avec un handicap.
- Des enquêtes auprès du personnel fédéral avec un handicap et des postulant·e·s ayant demandé un aménagement raisonnable, avec des champs ouverts pour des contributions à la fois anonymes et spontanées. L'administration fédérale peut ainsi sonder les besoins et préoccupations de ces personnes de façon globale, tout en leur donnant une voix.
- Le lancement des sélections réservées aux personnes en situation de handicap, en plus de l'ouverture aux sélections classiques à ces personnes. Cette nouvelle possibilité existe côté contractuel depuis 2022 et 10 sélections de ce type ont déjà été organisées, pour des métiers et niveaux variés. Des recrutements ont d'ailleurs eu lieu vu le succès de la formule en termes d'inscriptions et de réussites.
- Les sélections statutaires réservées aux personnes en situation de handicap vont prochainement voir le jour, sous le nom de « trajet d'accueil ». Cette dernière formule a l'avantage de prévoir un accompagnement renforcé et personnalisé pour favoriser une

intégration fluide sur le lieu de travail. Elle permet aussi une carrière conventionnelle et durable au terme d'une sélection et l'attribution d'une personne accompagnatrice lors des six premiers mois de stage.

- La réforme de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 (parue le 1<sup>er</sup> mai 2024) permettra elle de tenir compte de davantage d'attestations et de situations pour les actions positives et de maximaliser le droit aux aménagements raisonnables en sélection. Ce texte permettra aussi de mieux valoriser les commandes fédérales auprès d'entreprises de travail adapté comme contribution à l'objectif de 3 %. Elle ouvrira aussi des droits nouveaux en termes de déplacement domicile-travail pour le personnel en situation de handicap, comme la possibilité d'utiliser un véhicule personnel compensée par une indemnité kilométrique pour les personnes qui le souhaitent. La mobilité pour raison professionnelle s'en trouve améliorée, et la gamme de choix possibles pour ces personnes élargie.

Enfin, je remercie chaleureusement les membres des cabinets, de la Commission et du SPF Stratégie et Appui pour leur engagement envers la CIPH et son travail, ainsi que les fonctionnaires dirigeants qui ont insufflé une dynamique propice et lancé des actions concrètes. Je tiens également à remercier expressément le gouvernement pour ses efforts visant à déclencher une dynamique positive. Elle s'explique par plusieurs raisons, d'une part une attention politique constante assortie de nouvelles initiatives, d'autre part l'implication active de différentes organisations, un échange plus direct entre le secrétariat de la CIPH et les organisations concernées pour consolider les chiffres. La commission constate et salue pour ces différentes raisons la première évolution positive du pourcentage moyen depuis longtemps, tant attendue et enfin tangible. Puisse-t-elle être l'amorce d'une amélioration durable et inspirer le prochain gouvernement !

Michel Magis - Président de la Commission

# Réformes légales

Au printemps 2024, deux réformes légales prendront effet :

- En mai, l' « Arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures relatives à la sélection comparative en matière de recrutement et aux stages » est rebaptisé « Arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures relatives aux personnes handicapées et des aménagements raisonnables lors de sélections ». Cette modification a été effectuée par le biais de l'arrêté royal du 30 avril 2024.
- Un nouvel arrêté royal entrera en vigueur concernant le trajet d'accueil. Cet arrêté royal permettra d'organiser des sélections statutaires réservées pour les personnes en situation de handicap, par analogie avec les sélections réservées contractuelles déjà possibles depuis l'arrêté royal du 23 octobre 2022.

## Chiffres

Les statistiques de ce rapport s'appuient sur les déclarations volontaires des employés. Par conséquent, il existe un risque de **sous-estimation** du nombre de travailleurs en situation de handicap. Néanmoins, elles constituent les données les plus représentatives parmi celles à la disposition de notre commission concernant leur taux d'emploi au sein de l'administration fédérale.

Ces statistiques ne tiennent pas compte des fonctions opérationnelles des organisations fédérales, par exemple les agents correctionnels. Ces fonctions ne sont pas incluses dans le calcul du taux d'emploi des personnes en situation de handicap, comme le prévoit l'arrêté royal du 6 octobre 2005.

Les statistiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap sont également disponibles **par genre**, conformément à la loi gender mainstreaming du 12 janvier 2007.

# 3 chiffres clés de 2023

**1,40 %**

1,40 %, c'est le taux d'emploi<sup>1</sup> des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap en 2023. L'augmentation de ce taux est en partie expliquée par :

- Le plan d'action 3 % du Collège des Présidents : un plan composé de 10 actions visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.
- L'engagement des différentes organisations fédérales à mener des actions ciblées telles que la mise en place de sélections réservées aux personnes en situation de handicap, la sensibilisation du personnel RH, la marque employeur inclusive, ...

**762**

762 est le nombre de personnes en situation de handicap enregistrées travaillant au sein de l'administration fédérale. Le quota légal de 3 % correspondrait à l'emploi de 1 859 personnes.<sup>2</sup>

**4 organisations**

4 organisations atteignent le quota de 3 % pour l'emploi des personnes en situation de handicap : l'Institut royal météorologique de Belgique, le SPF Sécurité sociale, l'Institut royal d'Aéronomie Spatiale de Belgique et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

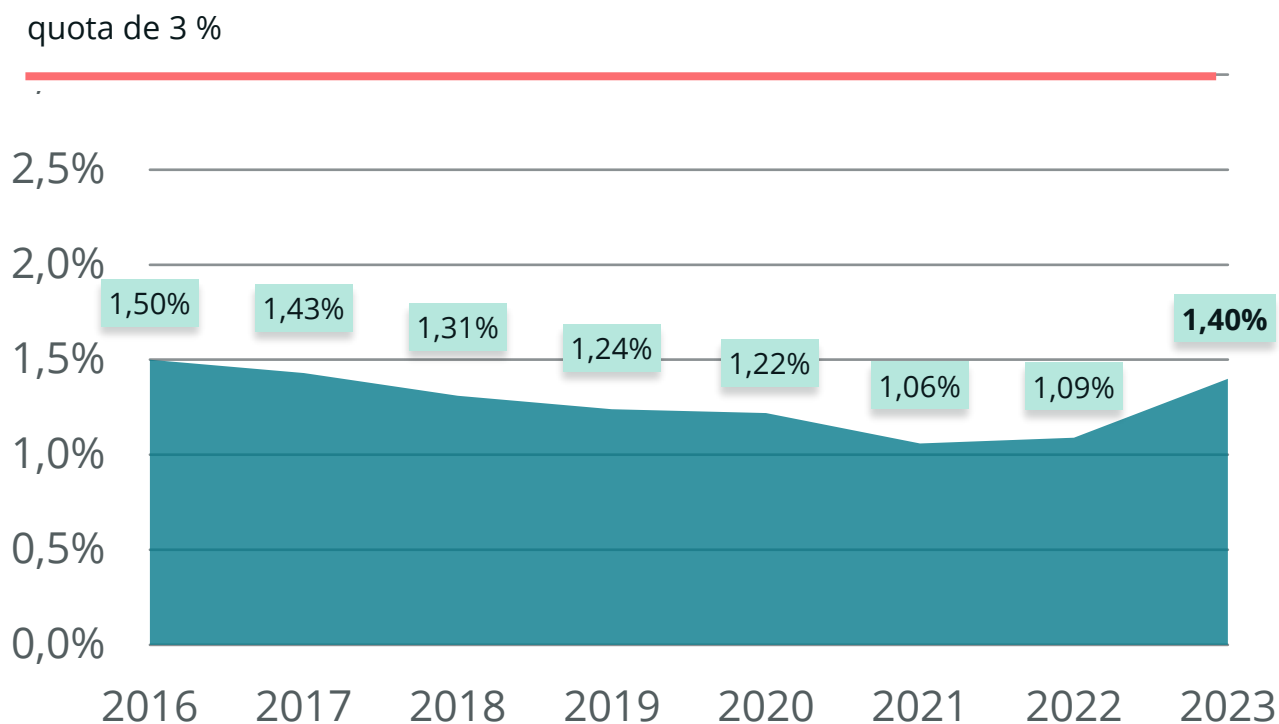
---

<sup>1</sup> Ces données proviennent du BICC (SPF BOSA) et du monitoring des organisations fédérales elles-mêmes. Le taux d'emploi total correspond au rapport entre le nombre d'employés en situation de handicap et le nombre total d'employés en équivalents temps plein. Ce chiffre tient également compte des données de la police fédérale. Cela ne concerne que le taux d'emploi et le nombre de personnes en situation de handicap enregistrées. La police fédérale n'est pas reprise dans les autres statistiques.

<sup>2</sup> Lire ci-dessus.

# Statistiques 2023

## Evolution du taux d'emploi des fonctionnaires en situation de handicap



L'emploi de personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale a diminué de 1,5 % à 1,06 % entre 2016 et 2021. En 2022, le chiffre s'est stabilisé à 1,09 %. En 2023, on constate une augmentation du taux pour la première fois depuis plusieurs années. 1,40 % du personnel fédéral a un handicap reconnu.



## Taux d'emploi des fonctionnaires en situation de handicap par organisation

Organisation fédérale	Personnes en situation de handicap	Total des équivalents temps plein*	Evolution depuis 2022
Institut royal météorologique de Belgique	4,09 %	181	↑
SPF Sécurité sociale	3,39 %	572,8	↑
Institut royal d'Aéronomie Spatiale de Belgique	3,13 %	159,7	↑
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	3,08 %	1045,838	↓
Banque-carrefour de la sécurité sociale	2,89 %	27,7	↑
Régie des bâtiments	2,78 %	708	↑
SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie	2,35 %	1687,94	↑
SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement	1,89 %	1192,82	↑
Ministère de la Défense	1,73 %	1640,26	↓
Institut national d'assurances maladie-invalidité	1,72 %	1028,29	↓
SPF Stratégie et Appui	1,71 %	1193,07	↑
SPF Finances	1,68 %	19229,4	↑
SPF Justice (Administration principale)	1,64 %	2476,7	↑
Agence fédérale des médicaments et des produits de santé	1,61 %	485	↑
Institut royal du patrimoine artistique	1,47 %	136,17	↑
Office national des vacances annuelles	1,40 %	185,9	↑
SPP Intégration sociale , Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale	1,39 %	164,9	↑

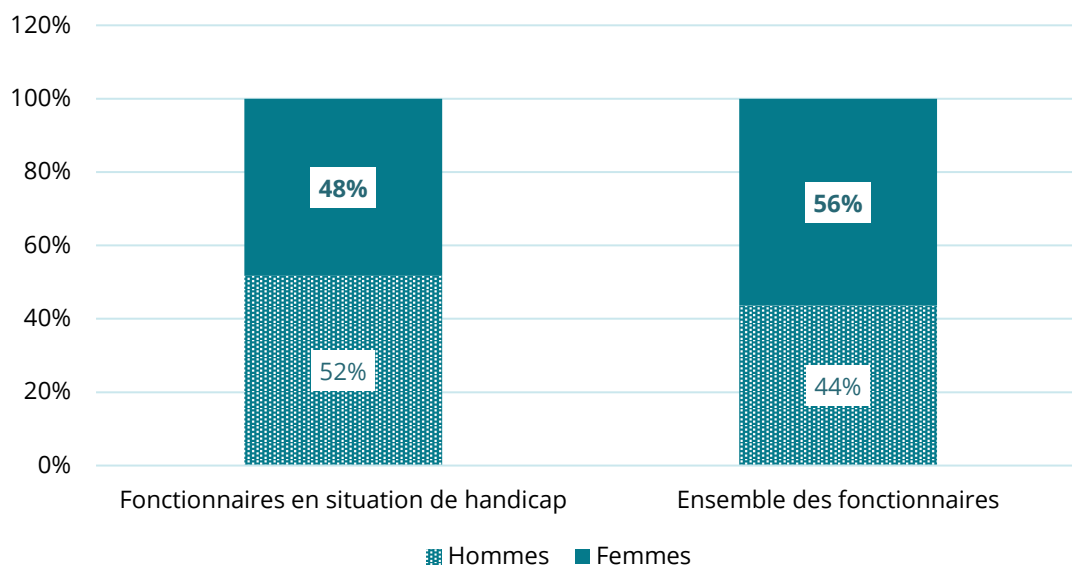
Service fédéral des Pensions	1,37 %	1766,04	↑
Bibliothèque royale de Belgique	1,36 %	219,87	↑
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	1,32 %	60,8	↓
Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire	1,24 %	1261,91	↓
SPP Politique Scientifique	1,24 %	161,8	→
SPF Mobilité et Transports	1,22 %	1069,4	↑
Agence fédérale des risques professionnels	1,20 %	400,64	↑
Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants	1,08 %	692,75	↓
Musées royaux des Beaux Arts de Belgique	1,02 %	195,87	↑
Musée royal de l'Afrique centrale	0,97 %	205,9	↑
SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement	0,96 %	1418,84	↑
Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage	0,93 %	473,52	↑
Institut royal des Sciences naturelles de Belgique	0,88 %	398,9	↓
Office national de l'emploi	0,85 %	2516,09	↓
SPF Chancellerie du Premier Ministre	0,84 %	119	↑
Police fédérale	0,68 %	3116,5	↑
War Heritage Institute	0,67 %	149	→
Office national de sécurité sociale	0,59 %	1503,53	→
SPF Intérieur	0,57 %	5916,24	↑
Caisse auxiliaire d'assurances maladie-invalidité	0,55 %	288,95	→

Office Central d'Action Sociale et Culturelle de la Défense	0,47 %	214,01	↑
Sciensano	0,42 %	237,76	↑
Archives générales du Royaume et Archives de l'État dans les Provinces	0,39 %	259,57	→
Réseau télématique belge de la recherche (Belnet)	0,00 %	73	→
Office de contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités	0,00 %	44,4	→
Bureau fédéral du plan	0,00 %	86,4	→
Musées royaux d'Art et d'Histoire	0,00 %	205,17	→
Observatoire royal de Belgique	0,00 %	180,9	→
Institut géographique national	0,00 %	155,4	→
Institut national de criminalistique et de criminologie	0,00 %	170,7	→

\* Nombre total d'équivalents temps plein dans l'organisation.

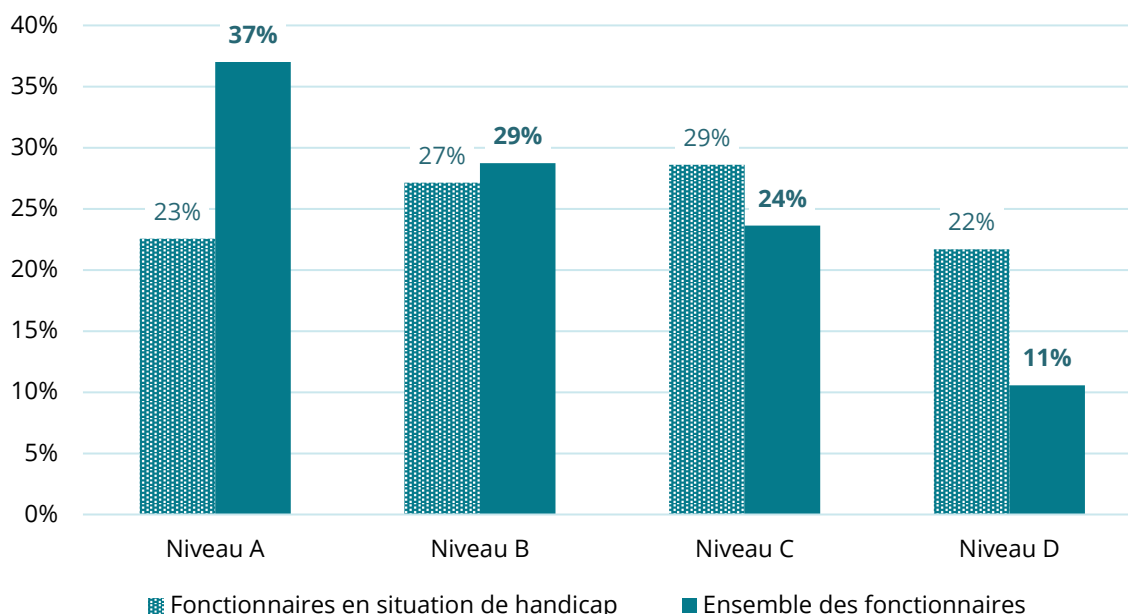
Ce tableau montre le taux d'emploi des personnes en situation de handicap par organisation fédérale. En 2023, 4 organisations atteignent le quota de 3 %, à savoir l'Institut royal météorologique de Belgique, le SPF Sécurité sociale, l'Institut royal d'Aéronomie Spatiale de Belgique et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. 3 organisations atteignent un pourcentage compris entre 2 % et 3 %. 19 organisations atteignent un pourcentage compris entre 1 % et 2 % et 20 organisations atteignent un pourcentage compris entre 0 % et 1 %. 56 % des organisations ont connu une augmentation du taux d'emploi par rapport à 2022, indiquée dans ce tableau par une flèche ascendante. [Vous trouverez un aperçu détaillé dans ce document.](#)

## Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par genre



La répartition par genre du personnel en situation de handicap est légèrement différente de celle de l'ensemble du personnel. Parmi le personnel en situation de handicap, 52 % sont des hommes et 48 % des femmes. Parmi l'ensemble du personnel, 44 % sont des hommes et 56 % des femmes. Cette répartition est la même qu'en 2022.

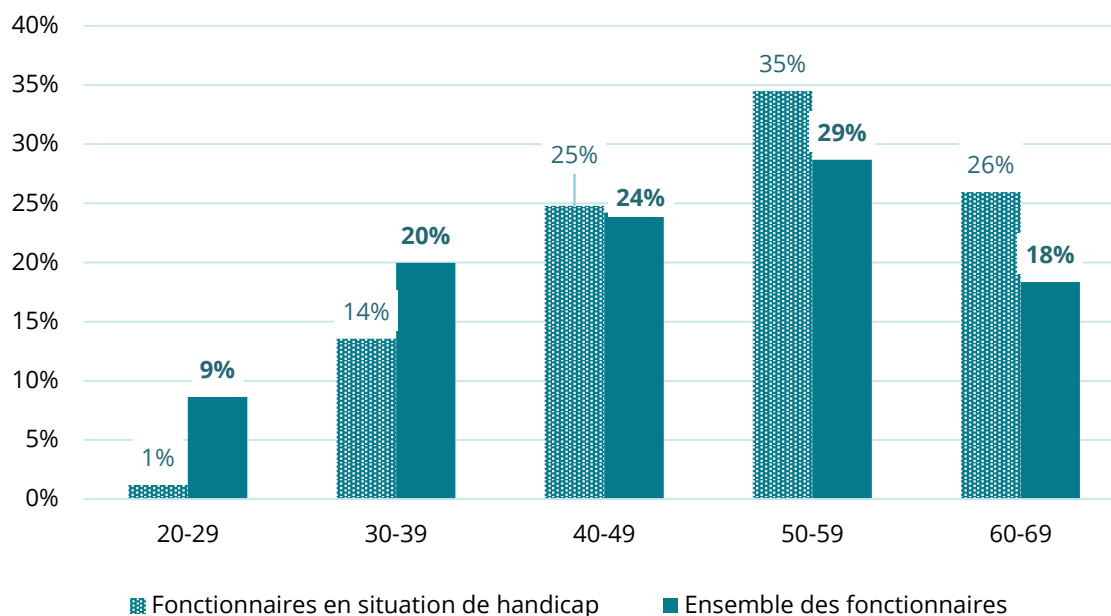
## Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par niveau



- Les postes de niveau A nécessitent un master.
- Les postes de niveau B nécessitent un bachelier.
- Les postes de niveau C nécessitent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- Les postes de niveau D ne nécessitent pas de diplôme.

Sur l'ensemble du personnel, 65 % ont un niveau d'emploi A ou B, et sont donc titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. 35 % du personnel ont un niveau d'emploi C ou D et n'ont aucun diplôme à l'exception près d'un diplôme de l'enseignement secondaire. Parmi le personnel en situation de handicap, les proportions sont différentes. Environ 50 % du personnel est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur et 50 % d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou supérieur. Cette répartition est la même qu'en 2022.

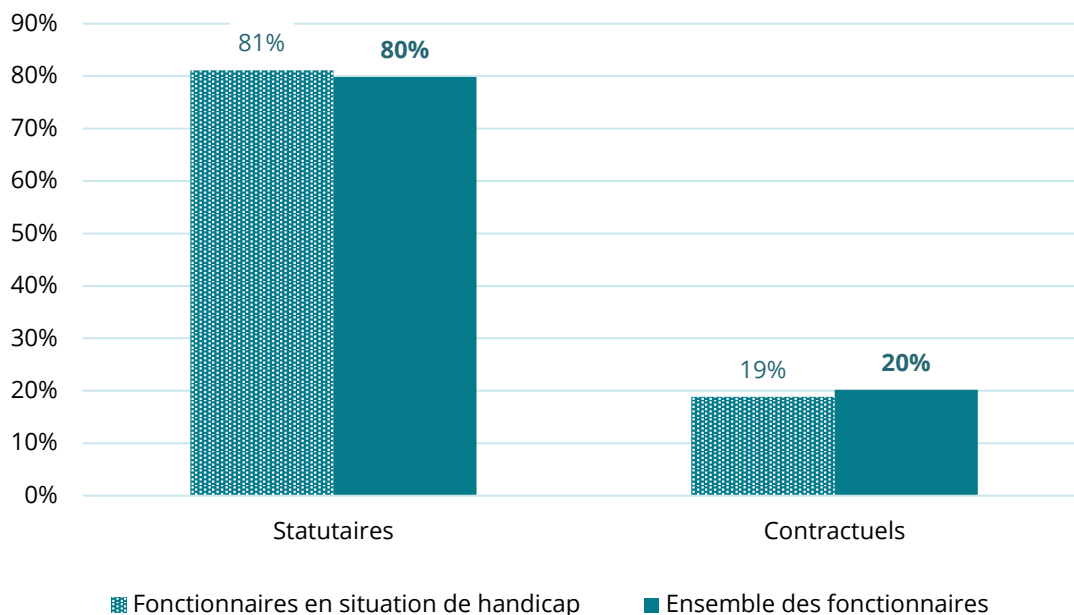
## Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par tranche d'âge



Les groupes d'âge plus élevés sont plus représentés parmi les employés en situation de handicap, 61 % d'entre eux ayant plus de 50 ans. Parmi l'ensemble des fonctionnaires, seulement 47 % ont plus de 50 ans. Les catégories d'âge plus jeunes sont mieux représentées dans l'ensemble du personnel, 29 % ayant entre 20 et 40 ans. Parmi le personnel en situation de handicap, on descend à 15 % pour cette même tranche d'âge.

Par rapport à 2022, on observe une augmentation des pourcentages parmi le personnel âgé de plus de 50 ans. A l'inverse, le pourcentage correspondant aux personnes dans la vingtaine est en baisse.

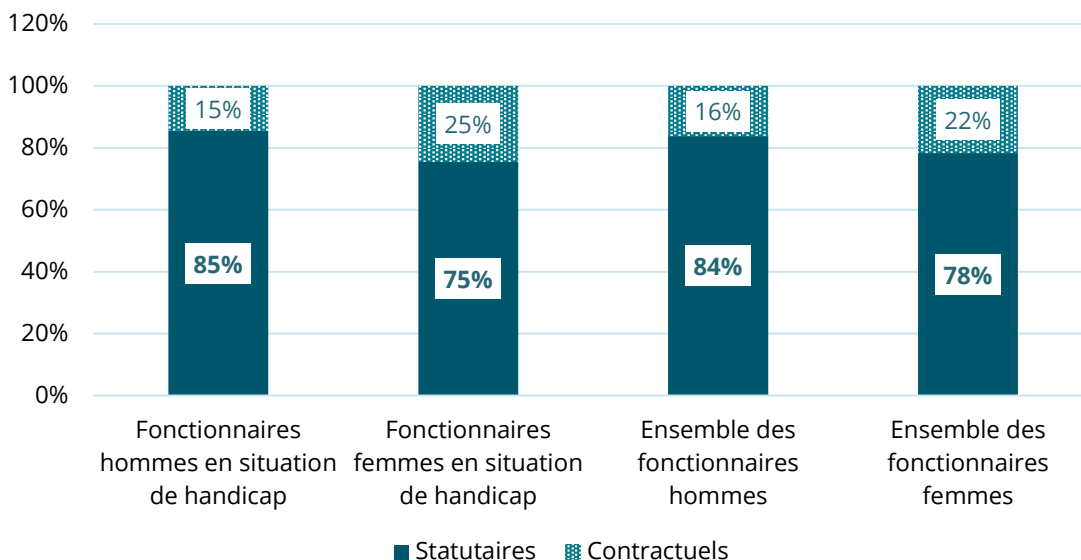
## Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par statut



Les fonctionnaires statutaires n'ont pas de contrat de travail individuel. Ils sont soumis au statut particulier. Les agents contractuels ont un contrat de travail.

Pour l'ensemble du personnel comme pour le personnel en situation de handicap, les proportions d'agents statutaires et d'agents contractuels sont les mêmes. Dans les deux catégories, 80 % du personnel est statutaire et 20 % du personnel a un contrat de travail.

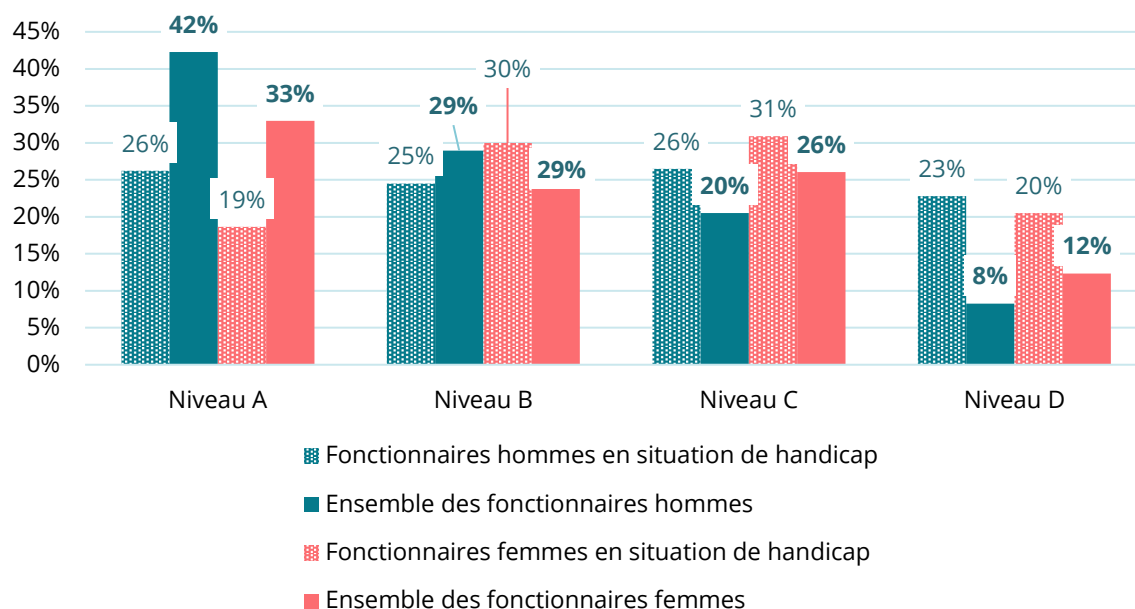
## Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par statut et par genre



Les femmes contractuelles sont plus nombreuses que les hommes, tant parmi l'ensemble du personnel que parmi le personnel en situation de handicap. Au sein du personnel masculin, la répartition entre personnel statutaire et contractuel est la même pour l'ensemble du personnel masculin et pour le personnel masculin en situation de handicap. Au sein du personnel féminin, la répartition entre personnel statutaire et personnel contractuel est la même pour l'ensemble du personnel féminin et pour le personnel féminin en situation de handicap. Ces pourcentages sont les mêmes qu'en 2022.

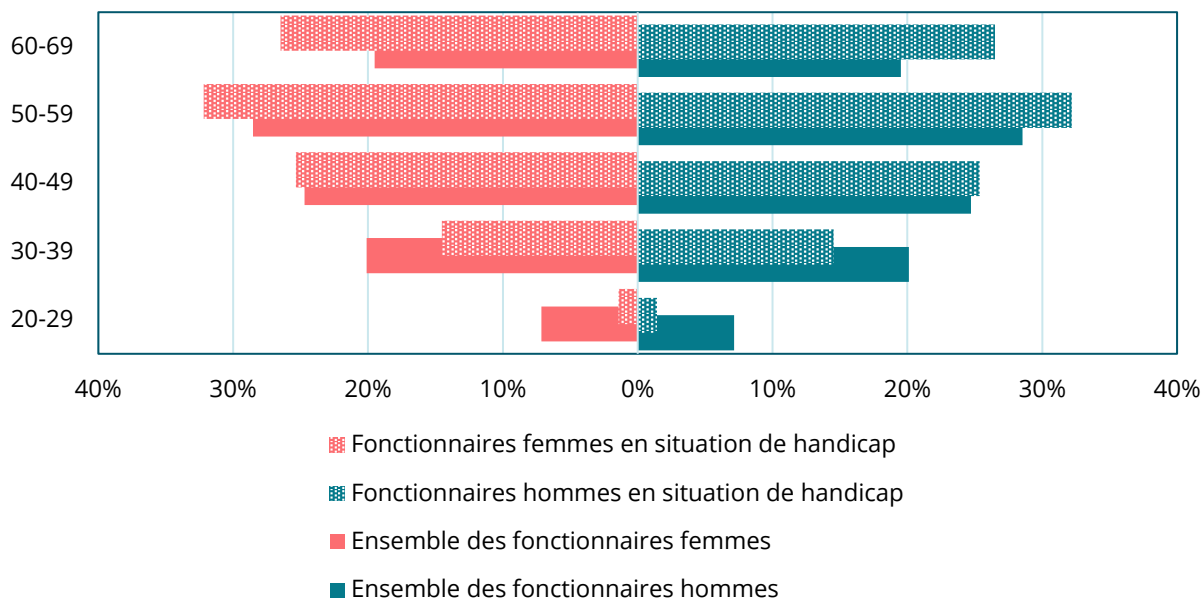


## Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par niveau et genre



Au sein du groupe des fonctionnaires en situation de handicap, la répartition par niveau d'emploi et par genre est différente de celle de l'ensemble des employés. Il peut s'agir d'un cas d'intersectionnalité. Par exemple, 23 % des hommes en situation de handicap sont employés au niveau D, contre 8 % pour l'ensemble des hommes. 19 % des femmes en situation de handicap sont employées au niveau A, contre 33 % des femmes au niveau A en général. Ces chiffres sont similaires à ceux de 2022.

## Fonctionnaires en situation de handicap par rapport à l'ensemble du personnel, par catégorie d'âge et genre



Il n'y a que de légères différences entre le nombre de femmes et d'hommes en situation de handicap. En général, les employés en situation de handicap sont plus nombreux dans les catégories d'âge plus élevées que l'ensemble des employés. Les femmes et les hommes en situation de handicap sont les plus représentés dans la tranche d'âge 50-59 ans.

# Conclusions

Sur la base des statistiques ci-dessus, nous pouvons apporter les constats suivants :

- **Par organisation publiques** : 4 organisations atteignent le quota de 3 % : l'Institut royal météorologique de Belgique, le SPF Sécurité sociale, l'Institut royal d'Aéronomie Spatiale de Belgique et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. 27 organisations (58 %) atteignent un pourcentage plus élevé qu'en 2022. Bien que de nombreuses organisations n'atteignent toujours pas le quota et continuent de communiquer des chiffres faibles, nous constatons une nette amélioration pour la première fois depuis plusieurs années.
- **Par niveau d'emploi** : une proportion plus élevée d'employés en situation de handicap exercent un emploi de niveau C ou D par rapport à l'ensemble des employés fédéraux. Ces répartitions sont restées stables en 2023 par rapport à 2022.
- **Par âge** : les tranches d'âge plus élevées sont plus représentées parmi les employés en situation de handicap. 61 % des employés en situation de handicap ont plus de 50 ans. Parmi l'ensemble du personnel, seulement 47 % ont plus de 50 ans. Les catégories d'âge plus jeunes sont mieux représentées parmi l'ensemble des salariés. 29 % ont entre 20 et 40 ans. Parmi les employés en situation de handicap, seuls 15% ont entre 20 et 40 ans. Par rapport à 2022, nous constatons que le nombre d'employés en situation de handicap plus âgés (50+) a augmenté et que le pourcentage de jeunes dans la vingtaine a diminué.
- **Par sexe** : il y a 52 % d'hommes en situation de handicap et 48 % de femmes en situation de handicap au sein de la fonction publique. En revanche, il y a plus de femmes (56 %) que d'hommes (44 %) parmi l'ensemble des fonctionnaires fédéraux. Ces différences sont restées inchangées par rapport à 2022.

# Recommandations

Les recommandations ci-dessous relèvent de la responsabilité du gouvernement fédéral ou de la fonction publique fédérale. Elles ne constituent donc pas une liste exhaustive. D'autres facteurs ont également un impact sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Citons, par exemple, l'accès à l'enseignement ou aux transports publics. Divers conseils consultatifs fédéraux ou régionaux et d'autres organisations émettent régulièrement des recommandations sur ces questions.

Toutes ces recommandations sont liées de façon inhérente. La mise en œuvre d'une seule recommandation ne suffit pas pour atteindre le minimum obligatoire de 3 % de taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Cet objectif nécessite une action simultanée et intégrée à différents niveaux.

Le CIPH veille également à la cohérence des recommandations ci-dessous avec les divers plans d'action existants en matière de handicap.

# Recommandations 2024

## 1. Maintenir l'engagement soutenu de toutes les parties prenantes

Au cours de la dernière période de législature (2020-2024), beaucoup d'efforts ont été menés en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment grâce au renforcement du secrétariat du CIPH, à un plan d'action de 3 % du Collège des présidents, à l'élargissement de la définition du handicap prévue par l'arrêté royal du 6 octobre 2005 et aux sélections réservées aux personnes en situation de handicap (tant les sélections réservées contractuelles que statutaires, avec le trajet d'accueil). Il en résulte la première augmentation depuis longtemps du taux d'emploi des personnes en situation de handicap telle qu'observée en 2023.

La commission souhaite donc encourager le gouvernement, les différents collèges de présidents et de hauts fonctionnaires et le top management en général, ainsi que le réseau fédéral inclusion à poursuivre cet engagement au cours de la prochaine législature. La commission invite toutes les organisations fédérales à maintenir son utilisation des (nouveaux) leviers réglementaires, tels que les sélections contractuelles et statutaires réservées, pour atteindre les 3 %.

Dans ce sens, la commission décide de communiquer le Rapport CIPH 2023 au Collège des Présidents avec une lettre d'accompagnement. L'objectif est de mettre en avant les organisations qui progressent et ont établi un plan d'action, puis d'encourager les organisations qui doivent encore faire des efforts à prendre des mesures concrètes.

## 2. Élaborer et assurer le suivi des plans d'action des organisations fédérales concernant le quota de 3 %

La commission attend de toutes les organisations fédérales qu'elles élaborent un plan d'action pour l'emploi de 3 % des personnes en situation de handicap. La commission demande au gouvernement de faire de l'élaboration d'un tel plan d'action une obligation légale par le biais d'un amendement législatif. Les organisations qui disposent déjà de leur propre plan d'action 3 % sont invitées à en assurer le suivi et le réviser si nécessaire, tandis que les organisations qui n'ont pas partagé de plan d'action sont vivement encouragées à en élaborer un et à le mettre en œuvre. Les deux objectifs se prêtent parfaitement à une période d'activité continue, car l'objectif de 3 % est réglementaire.

En outre, la commission demande aux présidents et autres responsables de mener un suivi et une évaluation du plan et de les fournir au secrétariat de la commission. Le secrétariat de la commission coordonnera ce suivi et toute organisation n'ayant pas encore atteint l'objectif de 3 % est invitée à partager son plan avec le secrétariat.

Enfin, la commission souhaite encourager les organisations fédérales à partager entre elles les plans d'action et les bonnes pratiques. Cet échange devrait avoir lieu à la fois au sein du réseau des directeurs de P&O et au sein du réseau fédéral inclusion.

Cette recommandation est conforme à la recommandation 10, qui prévoit des crédits de personnel supplémentaires au SPF BOSA afin d'intégrer structurellement le suivi et le soutien.

### 3. Poursuivre et enrichir l'analyse de données

La commission encourage l'approfondissement des analyses de données actuelles sur l'emploi par les moyens suivants :

- L'analyse des liens entre le pourcentage atteint par les différentes organisations, leur participation au réseau fédéral inclusion et l'existence ou non d'un plan d'action concernant l'emploi des personnes en situation de handicap.
- La réalisation d'un benchmarking de l'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique (chiffres du privé, des régions, etc.) et dans les pays européens.
- Le suivi de toutes les actions positives (sélections réservées et priorité à l'engagement pour les personnes en situation de handicap, en prêtant une attention particulière aux aspects intersectionnels tels que la répartition des genres).

### 4. Développer les procédures et l'accès aux aménagements raisonnables et aux aménagements de postes de travail

La commission recommande d'étendre les procédures de demande et d'attribution d'**aménagements raisonnables** à des processus autres que le processus de sélection, par exemple pour la formation.

L'analyse de 2023 a montré que l'accès aux aménagements des postes de travail est encore difficile dans plusieurs organisations fédérales. Toutes les organisations fédérales devraient disposer d'une procédure interne de demande d'**aménagements de postes de travail**. La commission demande que ces procédures soient uniformisées au sein des organisations

fédérales. En outre, l'accès devrait être amélioré par une communication claire sur la procédure, le point de contact et la sensibilisation de tous les employés.

La commission demande que l'offre d'intervention financière tant pour les employeurs que pour le personnel soit étudiée. Elle demande que les résultats de cette étude soient publiés et rendus accessibles à tous. La commission insiste fortement sur le fait que l'absence d'intervention des régions n'est pas une raison pour refuser une adaptation du poste de travail pour un employeur fédéral.

Le développement d'une expertise dans le domaine de l'aménagement du poste de travail serait une bonne chose mais nécessite du temps et une expérience pratique régulière. Cette question implique des analyses complexes de ce qui est possible et raisonnable selon le contexte, des besoins de la personne concernée, conduisant par exemple à des ajustements techniques ou organisationnels sur mesure. Pour soutenir cette réflexion et partager les connaissances entre les organisations fédérales, la commission recommande de mettre en place une Communauté de pratique (COP) Aménagements de l'emploi, ou de rendre possible une sorte d'intervision pour les services RH qui règlent les aménagements de postes de travail.

## 5. Améliorer le monitoring

En 2023, le SPF BOSA et le SPF Sécurité sociale ont mené un projet pilote avec la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) pour initier un suivi automatique des personnes en situation de handicap à partir de sources authentiques. Cette initiative a montré que les chiffres actuels de la CIPH sont inférieurs à ceux obtenus via les sources authentiques disponibles. Ce projet pilote n'était cependant pas encore à un état assez avancé au moment de la publication du présent rapport pour opter pour cette méthode de suivi.

Par conséquent, la commission invite instamment le gouvernement à poursuivre sur cette voie et à explorer d'autres possibilités de monitoring anonyme, opportun et rigoureux. La coopération entre les administrations et la Conférence interministérielle (CIM) demeure un facteur important de réussite.

En outre, le monitoring actuel, qui dépend de la déclaration volontaire des employés, peut être amélioré par les moyens suivants :

- Informer les employeurs des (nouvelles) possibilités de monitoring.
- Sensibiliser davantage le personnel et les départements des ressources humaines.

## 6. Sensibiliser et activer les organisations à <1 % qui n'ont pas encore de plan d'action

Le rapport 2023 du CIPH montre que de nombreuses organisations n'atteignent toujours pas le taux d'emploi de 1 % de personnes en situation de handicap et que certaines organisations n'ont pas soumis de plan d'action concernant le quota, bien qu'elles ne l'aient pas atteint. Par conséquent, la recommandation de la commission consiste à mener une sensibilisation ciblée auprès de ces organisations.

Cette sensibilisation pourrait prendre la forme d'un soutien aux organisations dans la préparation d'un plan d'action par le secrétariat. Cela constituerait une charge de travail supplémentaire pour le secrétariat, raison pour laquelle la commission renvoie à la recommandation 10 demandant des ressources financières supplémentaires pour le SPF BOSA.

Pour soutenir les organisations dans leurs initiatives visant à atteindre les 3 %, la commission recommande que des allocations de base spécifiques soient prévues dans le budget. Cette décision doit être prise par les membres du gouvernement concernés lors d'un "conclave budgétaire" qui a normalement lieu entre juillet et septembre. La décision prend effet l'année civile suivante.

La commission propose des allocations de base distinctes comme solution structurelle pour améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces allocations de base devraient être fournies par les organisations sous la forme de crédits de personnel pour le recrutement de personnes en situation de handicap. Le choix d'un tel type d'allocation de base peut être rendu budgétairement neutre si une partie du crédit personnel actuel est consacrée au recrutement de personnes en situation de handicap. Si des mesures d'économie sont prises pour le personnel, le montant de l'allocation de base pour le recrutement de personnes en situation de handicap peut rester inchangé, tandis que les économies s'appliqueraient à l'allocation de base pour le personnel général. Ces budgets seraient alors prioritaires pour permettre le recrutement statutaire après l'organisation de "trajets d'accueil".

## 7. Investir dans la communication interne et externe sur le recrutement

La commission demande à l'administration fédérale de poursuivre les efforts actuels en matière de "marque employeur inclusive" en promouvant le site [travaillerpour.be](https://travaillerpour.be) et en mettant en évidence les possibilités de carrière et la diversité des emplois au sein de la fonction publique fédérale.



Il est important d'accorder une attention particulière aux personnes en situation de handicap et aux organisations qui les représentent ou les soutiennent. Elle recommande au gouvernement d'allouer des ressources humaines et financières suffisantes pour mener des campagnes ciblées.

Cet effort peut être approfondi :

- En renforçant les partenariats existants avec les établissements de l'enseignement et en travaillant avec eux pour identifier les personnes en situation de handicap qui sont sur le point de terminer leurs études. Ce groupe-cible peut être atteint, par exemple, en participant à des forums, des présentations et des ateliers sur les campus au sujet des carrières spécifiques aux personnes en situation de handicap.
- En participant à des salons et des forums de l'emploi ciblés, à des événements visant à l'emploi des jeunes et/ou des personnes en situation de handicap afin d'améliorer la visibilité de nos organisations auprès de ce groupe-cible.
- En maximisant le recours aux ambassadeurs en situation de handicap (fonctionnaires fédéraux volontaires) rassemblés en 2023.

## **8. Renforcer la coopération avec la société civile**

La commission s'efforce de renforcer les collaborations avec les organisations de la société civile telles que les organismes de conseil en orientation et les services régionaux de l'emploi qui se sont engagés à inclure les personnes en situation de handicap, afin de tirer le meilleur parti de leur expertise et de leurs réseaux dans l'élaboration des politiques et des programmes.

## **9. Favoriser la sensibilisation et la formation continue sur le sujet du handicap**

La commission recommande d'accorder une attention particulière à la "culture organisationnelle inclusive" en tant que facteur de réussite et de mettre en évidence le handicap en tant que valeur ajoutée, en se concentrant sur les forces et les talents des personnes en situation de handicap. L'inclusion signifie adapter l'environnement au plus grand nombre de personnes possible, c'est pourquoi il est extrêmement important de créer des environnements de travail accessibles à la fois physiquement et numériquement.

Cela peut se faire, par exemple, en incluant la conception universelle dans les contrats publics ou en organisant des campagnes de sensibilisation à l'intention des équipes RH et des gestionnaires, ainsi que de tous les fonctionnaires fédéraux.

## **10. Fournir des crédits de personnel au SPF BOSA afin de soutenir structurellement ses clients sur les plans d'action 3% et handicap**

Cette proposition d'expansion vise la mise en place d'un centre d'expertise pour l'ensemble de l'administration fédérale. La commission constate que le SPF BOSA soutient activement les administrations fédérales. Pour élargir encore ce soutien, conformément aux recommandations du CIPH, un renforcement du personnel est nécessaire. Cette équipe pourrait notamment travailler sur les thèmes suivants :

- Soutenir l'équipe chargée des aménagements raisonnables, au moins sur l'aspect sélections
- Conseiller sur les plans d'action en faveur des personnes en situation de handicap
- Évaluer ces plans d'action
- Conseiller sur les aménagements raisonnables en matière d'emploi
- Mettre en place et soutenir un nouveau réseau pour les fonctionnaires fédéraux en situation de handicap.

# Pour en savoir plus

- En savoir plus sur [le fonctionnement de la CIPH](#).
- Suivez la formation d'Unia "[Le handicap ? Pensez-y !](#)".
- Contactez-nous à l'adresse [ciph@bosa.fgov.be](mailto:ciph@bosa.fgov.be).