

# Rapport d'évaluation CARPH 2022

Commission d'accompagnement pour le  
recrutement de personnes en situation de  
handicap dans la fonction publique fédérale



# Table des matières

<b>Table des matières</b> .....	<b>2</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>Chiffres</b> .....	<b>6</b>
<b>3 chiffres clés de 2022</b>	<b>7</b>
<b>Statistiques 2022</b>	<b>8</b>
Evolution du taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap .....	8
Evolution de l'effectif total du personnel de l'administration fédérale .....	9
Le taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap par organisation .....	10
Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par genre .....	13
Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par niveau .....	14
Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par catégorie d'âge.....	15
Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par statut .....	16
Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par statut et genre .....	17
Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par niveau et genre.....	18
Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par catégorie d'âge et genre .....	19
<b>Conclusion</b>	<b>20</b>
<b>Recommandations</b> .....	<b>21</b>
<b>Recommandations 2023</b>	<b>22</b>
1. Assurer le suivi des nouvelles initiatives réglementaires liées à la sélection et au recrutement et mesurer leurs effets .....	22
2. Rendre les informations sur l'inclusion des personnes avec handicap accessibles au personnel.....	22
3. Explorer les pistes d'amélioration du monitoring .....	23
4. Poursuivre et enrichir l'analyse des données du monitoring.....	23
5. Prendre des décisions politiques donnant aux employeurs fédéraux des moyens budgétaires spécifiques .....	24
6. Recueillir des informations scientifiquement fondées .....	24
7. Continuer à investir dans des trajets de recrutement classiques inclusifs.....	25

8. Investir dans la communication interne et externe en matière de recrutement.....	25
9. Informer le gouvernement des réserves de la CARPH concernant les exceptions au monitoring.....	25
10. Communiquer les plans d'action des organisations visant les 3% à la CARPH.....	26
11. Recommandations destinées à la Conférence Interministérielle Handicap (CIM).....	26
12. Mettre l'emploi des personnes en situation de handicap à l'agenda de la présidence belge de l'Union Européenne en 2024 .....	27

**Plus d'informations** **28**

# Introduction

La Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) 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 2022, le nombre de personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale était de **1,09%**. Ce pourcentage se **stabilise** par rapport à l'année dernière. Néanmoins, la moyenne reste structurellement **inférieure au quota cible de 3%**. Il est donc nécessaire de **continuer à travailler** sur de nouvelles pistes pour augmenter le taux d'emploi.

L'année dernière, **des mesures importantes** ont déjà été prises pour améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap. Un certain nombre de recommandations du rapport CARPH 2021 **ont été réalisées ou sont en cours de mise en œuvre** :

- Depuis décembre 2022, les administrations publiques peuvent recruter du personnel par le biais de sélections contractuelles spécifiques pour les personnes en situation de handicap.
- Les nouvelles recrues statutaires peuvent choisir d'effectuer leur apprentissage à temps partiel. Cette option est disponible pour tous ceux et toutes celles qui le souhaitent.
- Le secrétariat de la CARPH a reçu le renforcement demandé pour mieux soutenir la commission.
- L'administration fédérale a investi dans la nouvelle marque travaillerpour.be, en mettant l'accent sur l'image de marque de l'employeur et sur la collaboration avec des organisations d'accompagnement ou actives dans le domaine du handicap.
- Une réforme de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 est en cours.

La commission espère que ces réformes se refléteront à terme dans les chiffres.

Il reste cependant du travail à faire. Ce rapport contient **12 recommandations** au gouvernement. Ces recommandations s'appuient sur trois lignes de force :

1. L'objectif principal de la Commission reste le recrutement de **nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices en situation de handicap** au sein de l'administration fédérale. La CARPH est convaincue que le recrutement de personnes en situation de handicap est une **condition nécessaire** pour atteindre le quota de 3%.
2. En 2009, la Belgique a ratifié la **Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées**. La **vision de la CARPH** est de traduire cette Convention des Nations Unies dans la pratique, en suivant les principes de l'inclusion dans le marché du travail, de l'autonomie personnelle des personnes avec un handicap et d'une vision du handicap conforme à cette Convention.
3. Les recommandations de la CARPH s'inscrivent dans un **écosystème inclusif** plus large. La Commission recherche une coopération étroite entre les universitaires, les comités consultatifs compétents, la société civile et les entités fédérées, avec un objectif commun : l'inclusion des personnes en situation de handicap et la lutte contre la discrimination qui les affecte.

Je remercie chaleureusement les membres des cabinets, de la Commission et du SPF Stratégie et Appui pour leur engagement envers la CARPH et son travail. Je tiens également à remercier expressément le gouvernement pour ses efforts visant à élargir le secrétariat de la CARPH afin de renforcer le fonctionnement de la commission.

**Michel Magis - Président de la Commission**

# Chiffres

Les statistiques de ce rapport sont basées sur les déclarations volontaires des membres du personnel. Cela signifie qu'il existe un **risque de sous-estimation** du nombre de travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Néanmoins, ces chiffres constituent les données les plus représentatives de la situation des personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale dont dispose notre commission.

Ces statistiques ne prennent pas non plus en compte les fonctions opérationnelles des organisations fédérales, par exemple les agents pénitentiaires. 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 sur l'intégration de la dimension de genre du 12 janvier 2007.

# 3 chiffres clés de 2022

**1.09%**

1,09%, c'est le taux d'emploi<sup>1</sup> des travailleurs et travailleuses en situation de handicap dans la fonction publique fédérale en 2022.

Quelques hypothèses sur la stabilisation du taux d'emploi :

- la mise à la retraite des travailleuses et travailleurs en situation de handicap
- une diminution de près de 25% sur une période de 10 ans du nombre total de fonctionnaires fédéraux
- une stabilisation du recrutement au sein de l'administration fédérale en 2022
- une plus grande sensibilisation des organisations fédérales

**649**

649 est le nombre de personnes en situation de handicap enregistrées travaillant au sein de l'administration fédérale. Le quota légal de 3% correspond à l'emploi de 1.842 personnes<sup>2</sup>.

**1 organisation**

1 organisation atteint le quota d'emploi de 3% de personnes en situation de handicap : le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

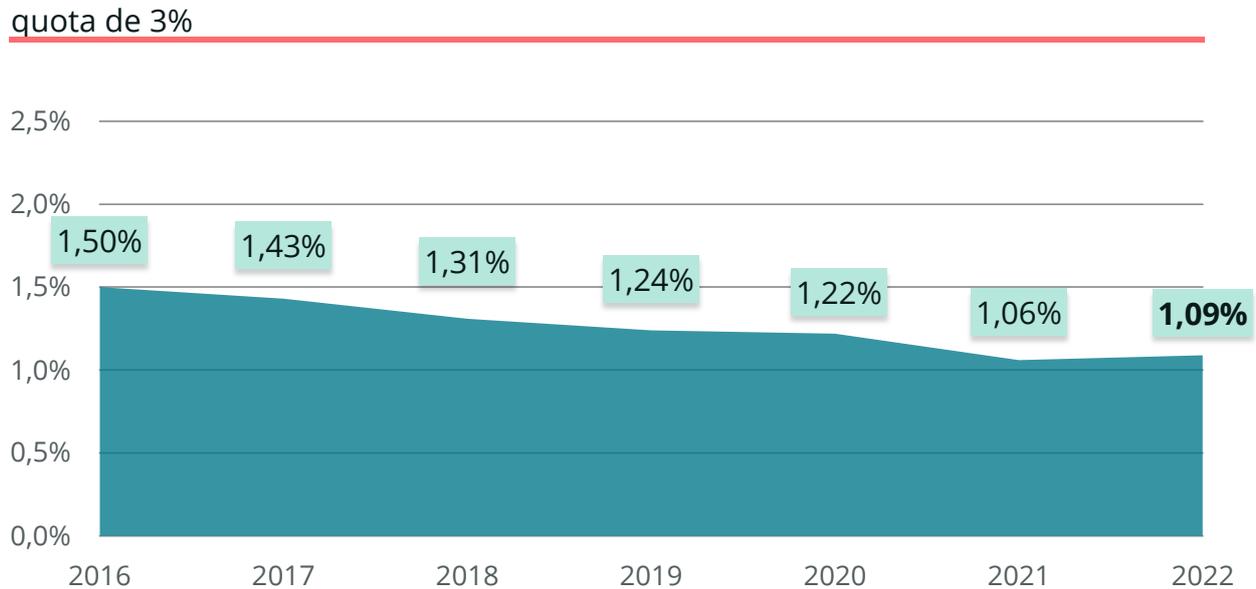
---

<sup>1</sup> Ces données proviennent de l'Infocentre (SPF BOSA). Le chiffre de l'emploi total correspond au rapport entre le nombre de travailleurs et travailleuses en situation de handicap et le nombre total de travailleuses et travailleurs 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.

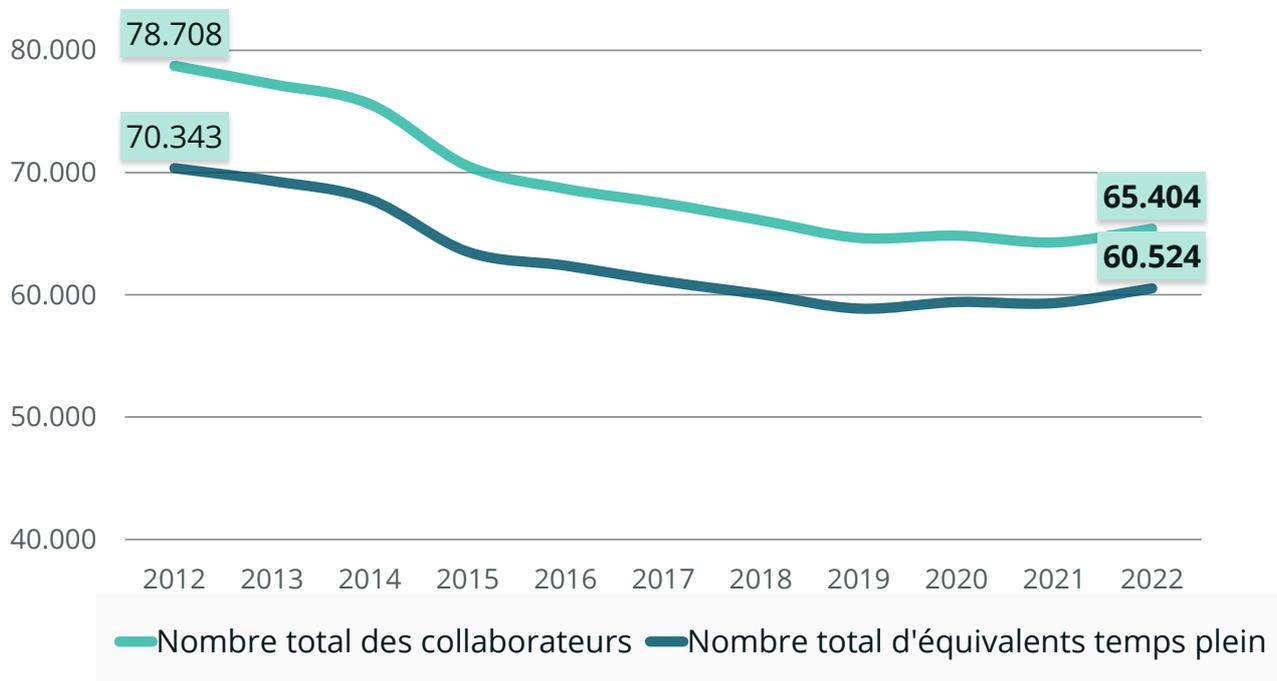
# Statistiques 2022

## Evolution du taux d'emploi des collaborateurs 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 s'est produit une légère augmentation du pourcentage. 1,09% du personnel fédéral a un handicap reconnu.

## Evolution de l'effectif total du personnel de l'administration fédérale



Entre 2012 et 2021, l'effectif fédéral diminue en termes d'équivalents physiques et d'équivalents temps plein. Entre 2012 et 2021, les effectifs physiques sont passés de 78.708 à 64.294. En 2022, le nombre de membres du personnel (65.404) et les équivalents temps plein (60.524) se sont stabilisés.

# Le taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap par organisation

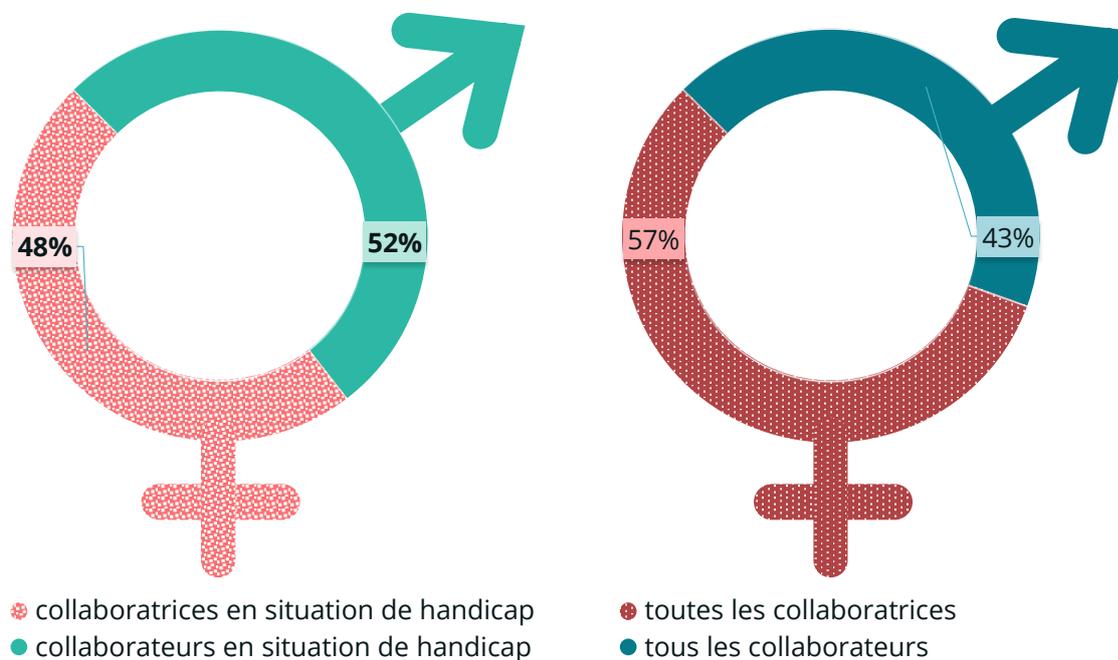
Organisation publique fédérale	Personnes en situation de handicap	Augmentation p.r.à 2021
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	3,34%	
Banque-carrefour de la Sécurité sociale	2,89%	↑
Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité	1,85%	↑
Ministère de la Défense nationale	1,79%	
SPF Sécurité sociale	1,65%	↑
SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement	1,47%	
Régie des Bâtiments	1,46%	
Agence fédérale des risques professionnels	1,42%	↑
Office national des Vacances annuelles	1,39%	↑
Bibliothèque royale de Belgique	1,36%	↑
SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie	1,34%	
Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants	1,33%	↑
Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes	1,32%	
Service fédéral des Pensions	1,30%	
SPF Finances	1,24%	↑
SPP Politique scientifique	1,24%	
SPF Stratégie et Appui	1,20%	
Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire	1,17%	
Agence fédérale des Médicaments et des Produits de Santé	1,12%	
SPF Mobilité et Transports	1,12%	
Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique	1,02%	
SPF Justice Administration principale	1,00%	↑
Musée royal de l'Afrique centrale	0,97%	

SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale	0,91%	↑
Office national de l'Emploi	0,90%	
Institut royal des Sciences naturelles de Belgique	0,88%	
SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement	0,79%	↑
Institut royal du Patrimoine artistique	0,73%	
Office national de la Sécurité sociale	0,70%	↑
Caisse auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage	0,70%	↑
War Heritage Institute	0,67%	
Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité	0,60%	
Institut royal d'Aéronomie spatiale de Belgique	0,50%	
SPF Chancellerie du Premier Ministre	0,49%	↑
Police fédérale	0,49%	↑
Office Central d'Action Sociale et Culturelle du Ministère de la Défense	0,46%	↑
SPF Intérieur	0,41%	
Archives générales du Royaume et Archives de l'État dans les Provinces	0,39%	
Bureau fédéral du Plan	0,00%	
Institut Géographique National	0,00%	
Institut national de criminalistique et de criminologie	0,00%	
Institut royal météorologique de Belgique	0,00%	
Musées Royaux d'Art et d'Histoire	0,00%	
Observatoire royal de Belgique	0,00%	
Office de Contrôle des Mutualités et des Unions nationales de Mutualités	0,00%	
Réseau télématique belge de la recherche (BELNET)	0,00%	

Ce tableau montre le taux d'emploi des personnes en situation de handicap par organisation fédérale. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est la seule organisation qui atteint le quota de 3%. La Banque Carrefour de la sécurité sociale atteint 2,89%. 20 organisations ont un taux d'emploi entre 1% et 2%. 25 organisations ont un taux d'emploi entre 1% et 0%. 16

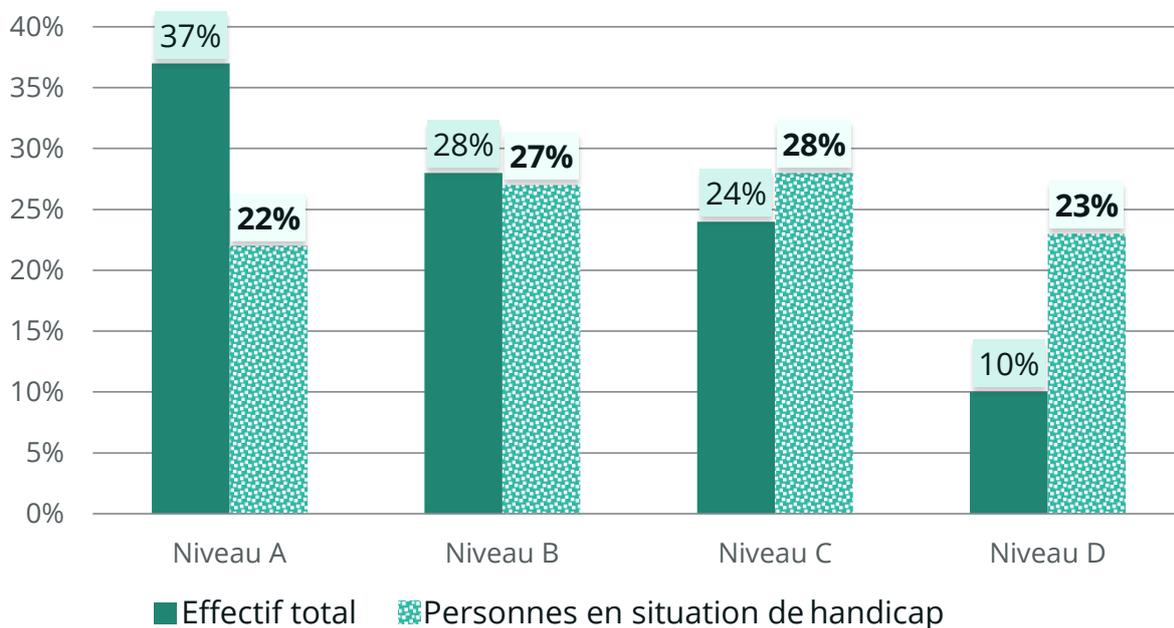
organisations ont vu leur taux d'emploi augmenter par rapport à l'année dernière, indiqué dans le tableau par une flèche. Vous trouverez un aperçu détaillé [dans ce document](#).

## Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par genre



La répartition par genre du personnel avec un handicap est légèrement différente de celle de l'ensemble du personnel. Parmi le personnel en situation de handicap, 52% sont des hommes et 48% sont des femmes. Dans l'ensemble du personnel, cette proportion est de 43% d'hommes et de 57% de femmes.

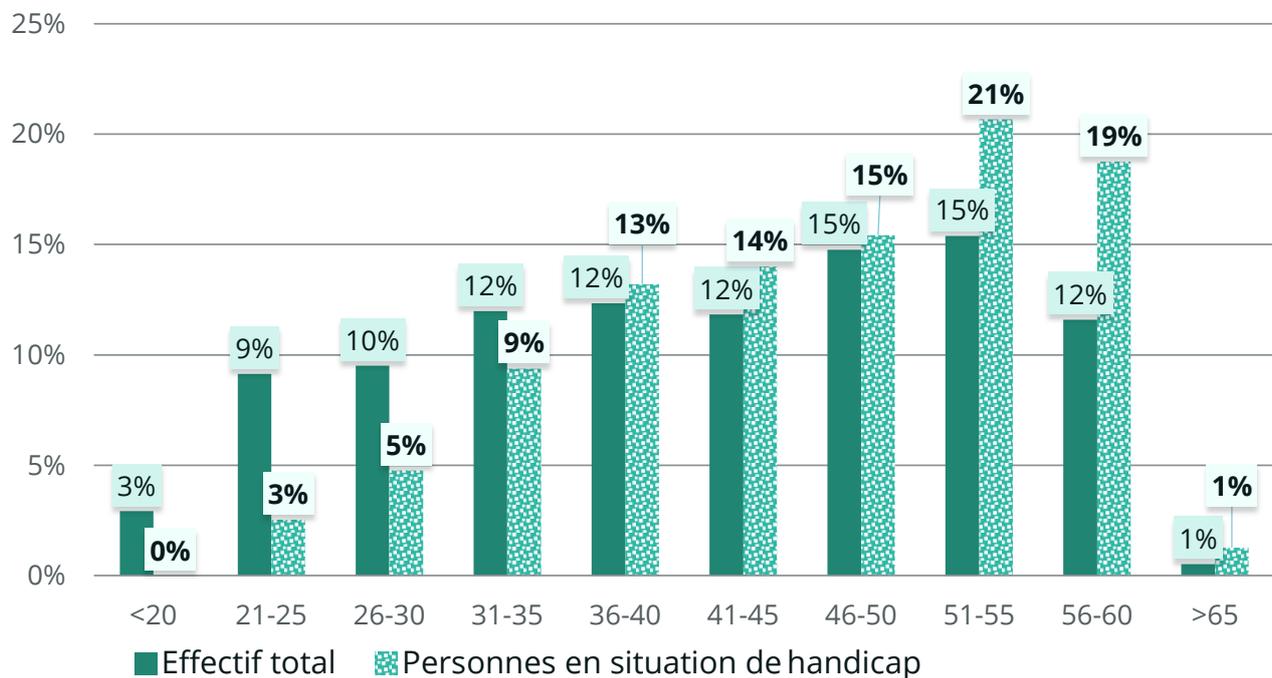
## Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par niveau



- Niveau A fonctions de niveau master
- Niveau B fonctions de niveau bachelier
- Niveau C fonctions avec un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur
- Niveau D fonctions sans diplôme

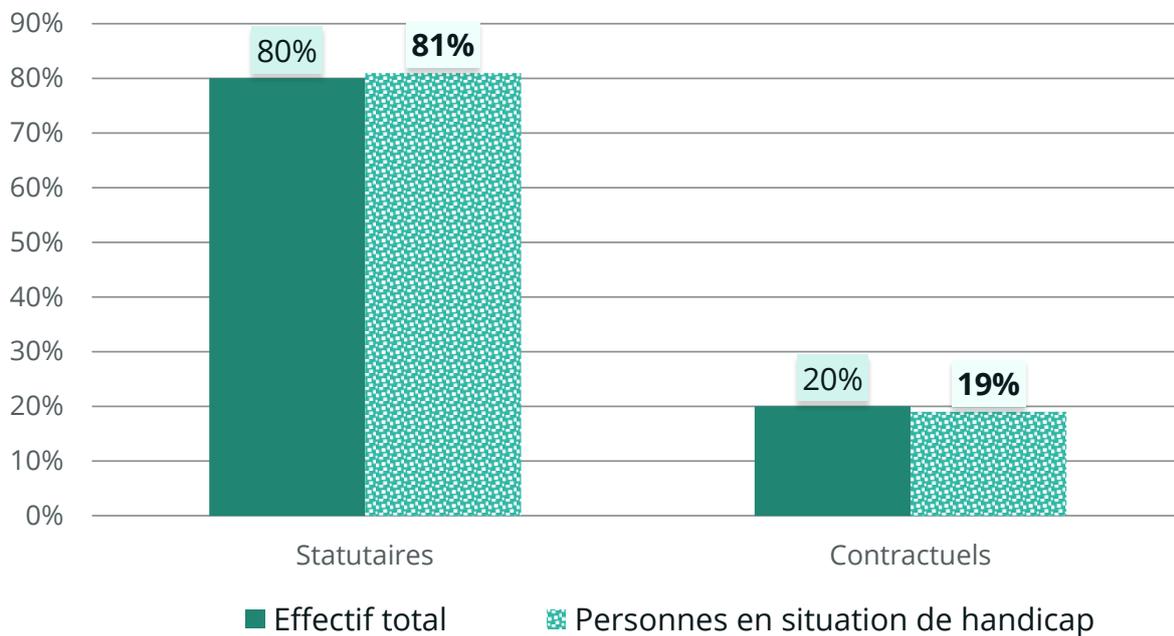
65% de l'effectif total occupent des postes de niveaux A et B et sont donc titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. 35% du personnel occupent des emplois de niveaux C et D et n'ont aucun diplôme ou un diplôme de l'enseignement secondaire. Parmi le personnel avec un handicap, les proportions sont différentes. Environ 50% des membres du personnel sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et 50% sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou sont sans diplôme.

## Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par catégorie d'âge



Les groupes d'âge plus élevés sont plus représentés parmi les collaborateurs et collaboratrices avec un handicap. 56% ont plus de 46 ans. Parmi l'ensemble de l'effectif, seuls 43% sont âgés de plus de 46 ans. Les catégories d'âge plus jeunes sont mieux représentées dans l'ensemble du personnel. 22% ont entre 18 et 30 ans. Parmi les collaborateurs et collaboratrices avec un handicap, 8% ont entre 18 et 30 ans.

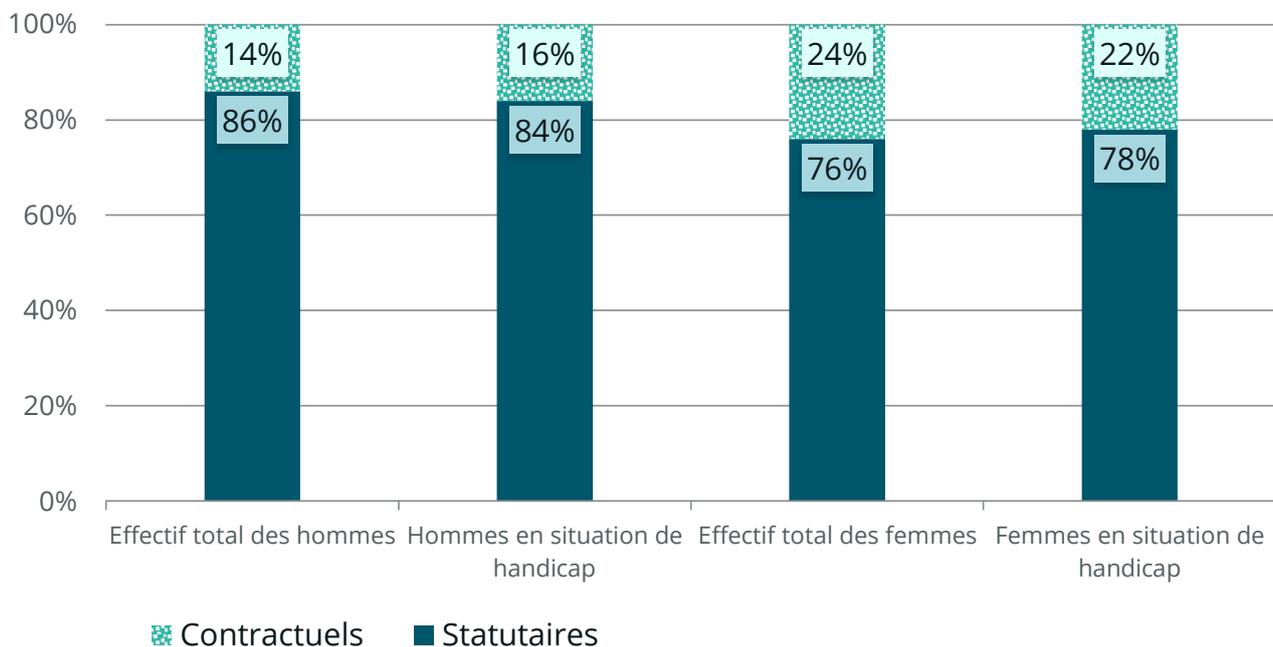
## Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par statut



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

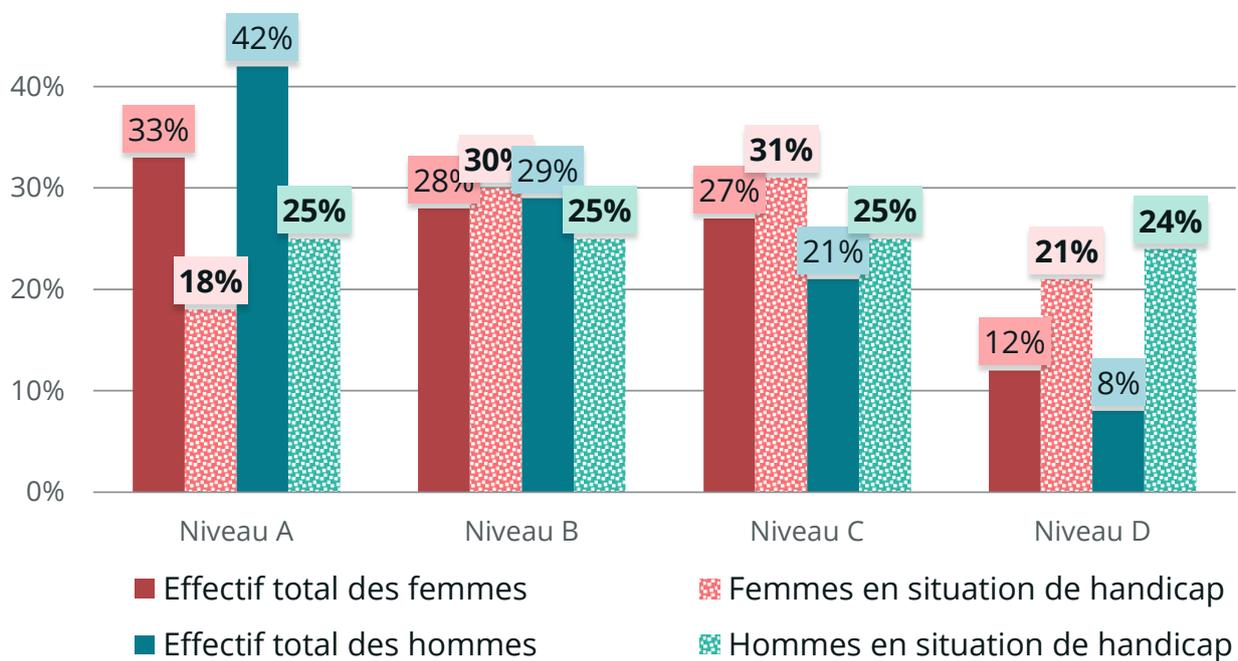
Pour l'ensemble du personnel et pour le personnel en situation de handicap, les proportions de personnel statutaire et de personnel contractuel sont les mêmes. Dans les deux catégories, 80% du personnel est statutaire et 20% du personnel a un contrat de travail.

## Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par statut et genre



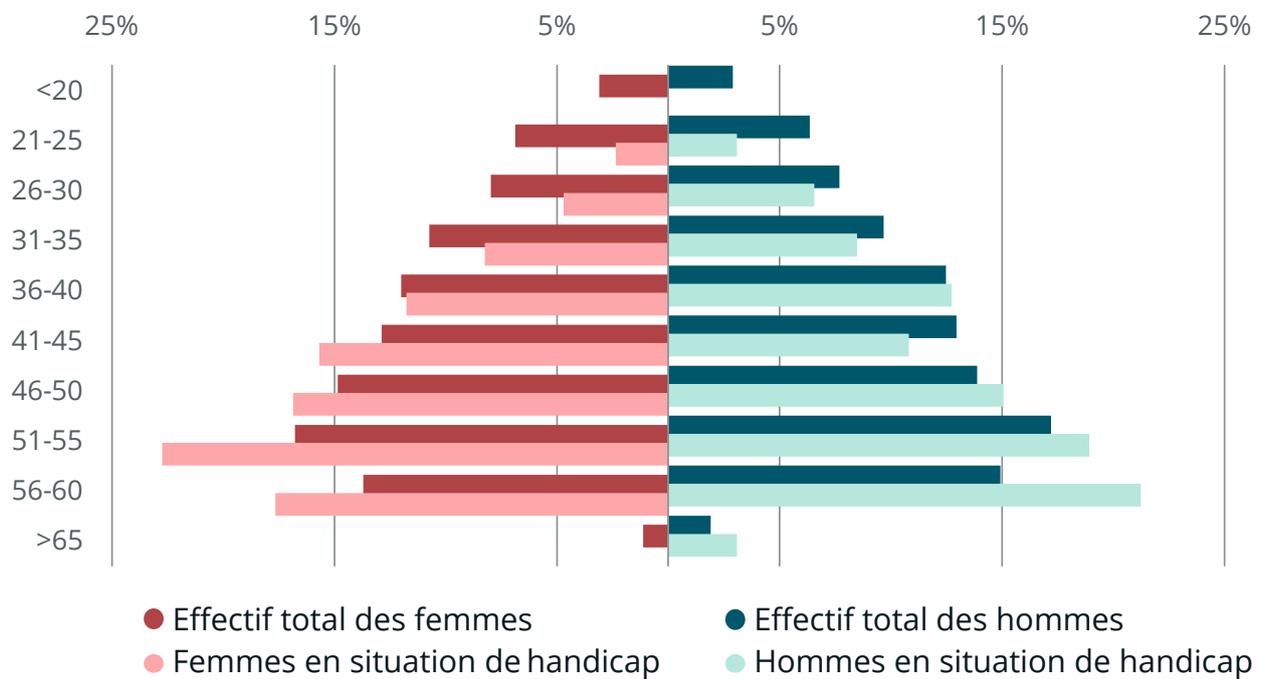
Il y a plus de femmes contractuelles que d'hommes, tant dans l'ensemble du personnel que parmi les collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap. Au sein du personnel masculin, la répartition entre le personnel statutaire et contractuel est la même pour l'ensemble du personnel masculin et pour le personnel masculin en situation de handicap. Au sein du personnel féminin, la répartition entre le personnel statutaire et le personnel contractuel est la même pour l'ensemble du personnel féminin et pour le personnel féminin en situation de handicap.

# Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par niveau et genre



Au sein du groupe des personnes en situation de handicap, la répartition par niveau combinée au genre est différente de celle du reste du personnel. Nous pouvons parler d'une influence intersectionnelle. Par exemple, 24% des hommes avec un handicap sont employés au niveau D, contre 8 % des hommes au niveau D en général. 18% des femmes avec un handicap sont employées au niveau A, contre 33% des femmes au niveau A en général.

# Collaborateurs en situation de handicap et effectif total, par catégorie d'âge et genre



Il n'y a que quelques légères différences entre le nombre de collaborateurs et de collaboratrices avec un handicap. En général, les personnes en situation de handicap sont plus nombreuses dans les catégories d'âge supérieures que dans la population active en général. Les femmes en situation de handicap sont les plus représentées dans la tranche d'âge 51-55 ans. Les hommes en situation de handicap sont les plus représentés dans la tranche d'âge 56-60 ans.

# Conclusion

Sur la base des statistiques ci-dessus, nous pouvons conclure :

- **Par organisation fédérale** : une seule organisation atteint le quota d'emploi de 3% pour les personnes en situation de handicap : le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. C'était également le cas en 2021.
- **Par niveau d'emploi** : une plus grande proportion de collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap occupent un poste de niveau C ou D par rapport à l'ensemble de l'effectif. Ces différences ont légèrement diminué depuis 2021.
- **Par âge** : les groupes d'âge plus élevés sont plus représentés parmi les collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap. 41% des membres du personnel en situation de handicap ont 50 ans ou plus. Cette proportion n'est que de 28% dans l'ensemble de l'effectif. Dans la catégorie des -25 ans, on compte 3% de personnes en situation de handicap. Au sein de l'ensemble du personnel, les personnes de -25 ans représentent 12% de l'effectif. En 2021, cette différence était encore plus marquée : 60 % des collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap avaient alors 50 ans ou plus, et il n'y avait aucun membre du personnel de la catégorie des -25 ans.
- **Par genre** : il y a 52% d'hommes en situation de handicap et 48% de femmes en situation de handicap dans l'administration fédérale. En revanche, il y a plus de femmes (54%) que d'hommes (46%) parmi l'ensemble des fonctionnaires fédéraux. Ces différences ont légèrement diminué par rapport à 2021.

# 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** entre elles. La mise en œuvre d'une seule recommandation ne suffit pas pour atteindre le minimum obligatoire de 3% d'emploi. Cela nécessitera des actions simultanées et intégrées à différents niveaux.

Dans la recommandation 11, la CARPH énumère un certain nombre de **préoccupations à la Conférence interministérielle sur le handicap**, qui nécessitent une approche à tous les niveaux politiques.

La CARPH veille également à la **cohérence** des recommandations ci-dessous avec les divers **plans d'action existants** en matière de handicap, par exemple le plan fédéral handicap et le plan 3% adopté par les présidents des SPF.

# Recommandations 2023

## 1. Assurer le suivi des nouvelles initiatives réglementaires liées à la sélection et au recrutement et mesurer leurs effets

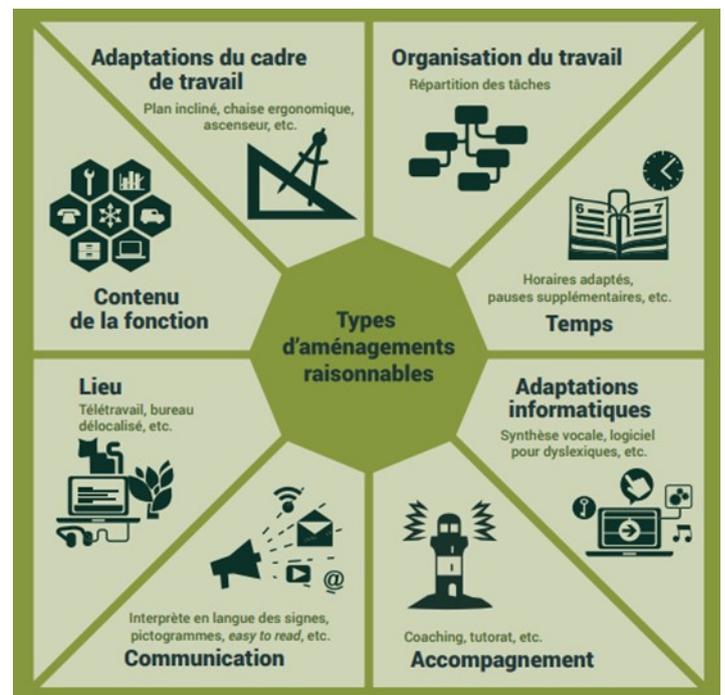
Il s'agit par exemple des actions positives comme le « trajet d'accueil » statutaire ou de la réforme à venir des aménagements raisonnables en contexte de sélection.

L'objectif est d'assurer un suivi durable de ces mesures et de monitorer leurs effets (par exemple : analyser quel public les sélections spécifiques touchent et pour quelles fonctions elles sont lancées). Un point d'attention concerne la mise à disposition et la centralisation des données utiles.

## 2. Rendre les informations sur l'inclusion des personnes avec handicap accessibles au personnel

Les employeurs doivent veiller à ce que les informations relatives à l'inclusion des personnes avec un handicap soient accessibles à l'ensemble du personnel, à tout moment de la carrière.

Une personne avec un handicap, qu'il soit survenu en cours de carrière ou présent dès le recrutement, doit savoir vers qui se tourner pour demander des aménagements raisonnables de poste (dont ceux visant le maintien à l'emploi ou la réintégration après maladie) ou encore savoir comment faire connaître sa situation à des fins de monitoring dans le système actuel. Les membres du personnel gagnent par exemple à savoir à quelle personne ou



à quel service (par exemple RH) ils doivent s'adresser selon le contexte. Un facteur propice est d'informer les services RH pour les soutenir dans cette mission.

La Commission attire l'attention des employeurs sur le fait qu'il existe différentes sortes d'aménagements de poste comme les aménagements organisationnels ou immatériels ([source : Unia](#)).

Dans cet esprit, un centre d'expertise intégré aux structures existantes pour des raisons d'efficacité et d'orientation client peut avoir une plus-value. Les associations spécialisées dans le domaine du handicap peuvent également conseiller les employeurs sur des situations parfois complexes ou même évolutives (par exemple, sous forme de réseautage).

### 3. Explorer les pistes d'amélioration du monitoring

Des pistes existent pour améliorer le monitoring :

- informer les employeurs des (nouvelles) modalités de monitoring ;
- explorer le monitoring anonymisé en privilégiant les sources authentiques ;
- sensibiliser le personnel et les services RH.

Vu la task force constituée en 2023 à ce sujet et conjuguant les expertises du SPF Stratégie et Appui et du SPF Sécurité Sociale, la CARPH l'invite à poursuivre ces travaux.

### 4. Poursuivre et enrichir l'analyse des données du monitoring

Une analyse plus approfondie des données liées à l'emploi des personnes avec un handicap est possible en complétant les chiffres actuels par des :

- **Données genrées** : croiser les données genre et handicap permet une analyse intersectionnelle intéressante et c'est une des valeurs ajoutées du rapport CARPH. C'est aussi une bonne pratique par rapport à la Loi Gender Mainstreaming. La Commission souhaiterait toutefois disposer de données plus détaillées comme celles concernant les différentes catégories au sein du niveau A (A1 – A2 – A3 – A4 – A5).

- **Données qualitatives** : la Commission demande à l'administration fédérale de collecter des informations qualitatives pour enrichir l'analyse. Celles-ci peuvent par exemple porter sur la satisfaction des demandeurs et demandeuses d'aménagements raisonnables de sélection, ou sur les motifs des décisions en matière d'aménagements raisonnables en sélection (raisons du refus le cas échéant).
- **Données sur la mise en œuvre des aménagements raisonnables au cours de la carrière** : la Commission recommande de lancer une enquête ou une étude exploratoire, auprès des membres du personnel et des employeurs. Celle-ci aurait pour but d'identifier les tendances, les besoins, et les réalités de terrain.

## 5. Prendre des décisions politiques donnant aux employeurs fédéraux des moyens budgétaires spécifiques

Ces moyens spécifiques à allouer viseraient le recrutement, l'inclusion et le maintien à l'emploi des personnes avec un handicap. Par exemple, en prévoyant un fonds spécifique pour ces recrutements et/ou en instaurant une dispense par rapport aux mesures d'économies imposées sur le personnel pour ces recrutements.

## 6. Recueillir des informations scientifiquement fondées

L'apport scientifique peut par exemple avoir comme objectif d'expliquer le sous-rapportage ou d'identifier des leviers d'actions spécifiques.

À cette fin, la CARPH souhaiterait établir une synergie avec la commission scientifique consultative pour les matières RH du SPF Stratégie et Appui (BOSA). Une autre façon de concrétiser cette recommandation est de faire référence à des articles scientifiques ou à des publications pertinentes pour étayer les travaux de la CARPH.

## **7. Continuer à investir dans des trajets de recrutement classiques inclusifs**

En complément des sélections spécifiques lancées comme actions positives, il faut continuer à investir sans relâche dans l'accessibilité des sélections contractuelles et des sélections statutaires « classiques ».

À cette fin, la CARPH demande à être informée des évolutions en matière de méthodes de tests employées et des nouvelles pratiques de sélection.

## **8. Investir dans la communication interne et externe en matière de recrutement**

La Commission invite le gouvernement fédéral à poursuivre les efforts d'employer branding inclusif. Cela peut passer par le développement de la notoriété du site [travaillerpour.be](https://travaillerpour.be), la promotion des opportunités de carrière dans l'administration fédérale et la variété des emplois en général.

L'attention spécifiquement portée aux personnes en situation de handicap elles-mêmes et aux organisations qui les représentent ou les accompagnent est tout aussi importante. La Commission recommande d'ailleurs au gouvernement d'y dédier des moyens humains et financiers suffisants pour mener des campagnes ciblées.

La Commission recommande également de visibiliser sur base volontaire les membres du personnel avec un handicap (et/ou participant·e·s à des stages de découverte) pour valoriser leur parcours et leur contribution professionnelle. Cette visibilité peut prendre la forme de témoignages, à des fins de communication externe et interne.

## **9. Informer le gouvernement des réserves de la CARPH concernant les exceptions au monitoring**

La CARPH se réfère aux exceptions actuelles pour les fonctions opérationnelles du SPF Justice, du SPF Intérieur et de la Police fédérale. La commission souhaite se concentrer sur

l'employabilité des personnes en situation de handicap et l'adaptation éventuelle des fonctions, plutôt que sur des exceptions pour un groupe entier de fonctions.

Elle propose d'étudier l'emploi faisable dans tous les secteurs, et elle exprime cette réserve vis-à-vis de la réforme en cours de l'AR du 6 octobre 2005, si ces exceptions sont maintenues.

## **10. Communiquer les plans d'action des organisations visant les 3% à la CARPH**

La Commission demande à recevoir une copie du plan d'action de chaque organisation qui en communiquera un au secrétariat du collège des présidents de SPF.

Elle préconise d'accorder une attention particulière à la notion de culture d'organisation inclusive (par ex. grâce à la formation ou à la sensibilisation des cheffes et chefs fonctionnels), qui est un facteur de succès). Il faut également penser aux processus RH inclusifs aux différents stades de la carrière (recrutement, retour et maintien à l'emploi, aménagements raisonnables de poste, soutien à la réorientation professionnelle pour toutes et tous, notamment grâce au centre de carrière du SPF BOSA, collaboration avec la médecine du travail/Medex). Une approche multidisciplinaire a la préférence de la CARPH.

## **11. Recommandations destinées à la Conférence Interministérielle Handicap (CIM)**

La CARPH recommande à la Ministre fédérale compétente de :

- suggérer aux entités fédérées qui n'interviennent pas financièrement pour adapter un poste de travail quand l'employeur n'atteint pas les 3% de revoir cette règle. Cette distinction pénalise le membre du personnel pour une situation qui s'impose à lui. Une modification réglementaire serait utile.
- promouvoir le thème de l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi en général, notamment pour atteindre les quotas respectifs à chaque niveau de pouvoir.
- communiquer sur la « stratégie interfédérale handicap » définie jusqu'à 2030 pour faciliter les collaborations et l'échange de bonnes pratiques.
- identifier les obstacles à la participation au marché du travail pour les personnes avec un handicap et s'y attaquer.

- attirer l'attention des entités fédérées sur la nécessité d'apporter des moyens budgétaires spécifiques aux politiques inclusives dédiées aux personnes en situation de handicap (voir la recommandation 5).
- partager les bonnes pratiques et les initiatives couronnées de succès.

## **12. Mettre l'emploi des personnes en situation de handicap à l'agenda de la présidence belge de l'Union Européenne en 2024**

La CARPH préconise de visibiliser ce thème important en matière d'inclusion à l'occasion de la présidence belge, d'illustrer les initiatives belges et de favoriser l'échange de bonnes pratiques au niveau européen.

# Plus d'informations

- En savoir plus [sur le fonctionnement de la CARPH](#)
- Suivez la formation d'Unia [« Un handicap ? Pensez-y ! »](#)
- Contactez-nous à l'adresse [carph.bcaph@bosa.fgov.be](mailto:carph.bcaph@bosa.fgov.be)