

24 mai 2022 -16:15

1,06% des fonctionnaires fédéraux ont un handicap

En 2021, le taux d'emploi des personnes avec un handicap (reconnu) dans la fonction publique fédérale s'élevait à 1,06 % (contre 1,22 % en 2020). Au total, seule une organisation fédérale a un taux d'emploi de personnes avec un handicap égal ou supérieur à 3 %. C'est ce que révèle la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) dans son dernier rapport d'évaluation.

Diminution du taux d'emploi

En comparaison avec 2020, la CARPH constate une diminution du taux d'emploi des personnes avec un handicap (reconnu) au sein de la fonction publique fédérale (-0,16 point de pourcentage), et ce malgré différents dispositifs pour encourager leur engagement. Il faudrait engager 1.112 personnes avec un handicap pour atteindre le quota de 3 % prévu dans la législation.

D'après la CARPH, cette diminution peut s'expliquer par :

- le départ à la pension de collaborateurs en situation de handicap
- la diminution du nombre d'engagements au sein de la fonction publique fédérale
- la diminution de près de 25 % (par rapport à 2011) du nombre total de fonctionnaires fédéraux.

Une série de recommandations

Dans son rapport d'évaluation pour l'année 2021, la BCAPH expose des constats et des analyses basés sur les données relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap collectées auprès des organisations fédérales. Mais la CARPH adresse également au gouvernement 13 recommandations pour augmenter le recrutement de personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale.

La Commission fait ces 13 recommandations au gouvernement :

1. Établir un plan stratégique visant à améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale et le décliner dans les futurs contrats d'administrations des organisations fédérales.
2. Mettre en place rapidement différentes actions permettant d'améliorer l'efficacité du système actuel d'obligation d'emploi pour les personnes en situation de handicap (comme la modification des procédures de recrutement actuelles).
3. Poursuivre l'optimisation des canaux de recrutement.
4. Intensifier l'*Handstreaming* au sein de l'administration fédérale dans tous les aspects de sa gestion, ce qui signifie que l'impact sur les personnes avec un handicap est pris en compte dans toutes les

mesures.

5. Veiller à ce que chaque organisation réalise, au moins annuellement, des actions de sensibilisation et de promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap à destination de tous les collaborateurs et du management.
6. Sur base d'une évaluation du fonds spécial, créer un fonds structurel pour financer et aider à la mise en place d'aménagements raisonnables des postes de (télé-)travail ainsi que et pour développer une expertise en matière d'aménagements raisonnables.
7. Permettre le maintien à l'emploi des personnes avec un handicap ou leur retour à l'emploi après une période prolongée d'incapacité de travail. Toutes les possibilités d'aménagements raisonnables doivent être étudiées avant de conclure à l'impossibilité du maintien dans l'emploi ou à une mise à la pension anticipée.
8. Evaluer le contrôle des consultations des réserves de recrutement par l'Inspection des Finances. La CARPH souhaite que l'Inspection des Finances adresse annuellement un rapport aux ministres en charge du budget et de la fonction publique, ainsi qu'à la CARPH.
9. Organiser des entretiens à distance.
10. Augmenter la visibilité des personnes en situation de handicap dans les campagnes de communication des organisations fédérales.
11. Renforcer le secrétariat de la CARPH afin qu'elle puisse adopter un rôle plus proactif et effectif.
12. Mettre en place des modes de financement spécifiques soutenant le recrutement des personnes en situation de handicap.
13. Revoir l'[arrêté royal du 6 octobre 2005](#) portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage.

La CARPH souligne également la nécessité pour tous les acteurs, en particulier le gouvernement, de s'engager à remplir les conditions pour promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'administration fédérale.

Consultez le rapport d'évaluation 2021 de la CARPH [sur cette page](#).

A propos de la CARPH

Instaurée par l'Arrêté Royal du 5 mars 2007, la CARPH a pour mission de faire rapport au gouvernement sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale et de le conseiller sur la politique en la matière. La Commission est également chargée d'évaluer les efforts entrepris par les organisations fédérales pour atteindre l'objectif de recrutement de 3% de personnes avec un handicap.

Pour mener à bien sa mission, la Commission est composée de façon paritaire de représentants de l'administration publique et de représentants des organisations syndicales. La diversité des profils et horizons de ses membres lui permet de bénéficier d'une expertise spécifique dans le domaine de l'emploi des personnes avec un handicap.

Le SPF Stratégie et Appui assure le secrétariat de la CARPH.

À propos du SPF BOSA

Le SPF BOSA soutient ses clients et utilisateur, ainsi que les décideurs politiques dans cinq domaines : Travailler dans la fonction publique, Administration numérique, Budget et comptabilité, Marchés publics et Soutien stratégique. De cette manière, il contribue à la transformation vers une administration numérique efficace, accessible et orientée vers le client.

Plus d'informations sur les services que le SPF BOSA a fournis en 2021 ? [Lisez le rapport annuel du SPF Stratégie et Appui.](#)

Plus d'informations

Contactez Aurélie Damster (+32 473/27 85 05), porte-parole a.i. du SPF BOSA.

SPF Stratégie et Appui
WTC III
boulevard Simon Bolivar30
1000 Bruxelles
Belgique

Laurence Mortier
Contact presse
+32 477 962682
laurence.mortier@bosa.fgov.be