

Nouvelle politique pour l'emploi de personnes en situation d'handicap dans l'administration fédérale

« L'inclusion ne s'improvise pas. Elle se construit avec des outils, des moyens et du courage. »

Face aux inégalités persistantes, à la pression croissante sur les systèmes de protection sociale et à la nécessité de mobiliser tous les talents, **l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap** ne peut plus être considérée comme un sujet périphérique. Elle constitue un **levier stratégique**, tant pour la cohésion sociale que pour la performance des organisations publiques.

En Belgique, environ **1 personne sur 4** vit avec une forme de handicap — visible ou invisible, permanent ou temporaire, reconnu ou non. Et pourtant, ces personnes restent **largement exclues du marché de l'emploi**, en particulier dans le secteur public. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap accuse un **retard de 36 points** par rapport à celui des personnes valides, soit **une des plus grandes inégalités en Europe** (moyenne européenne : 24 points).

Cette exclusion a des conséquences directes sur le niveau de vie : **les personnes en situation de handicap sont 10 % plus exposées au risque de pauvreté**. Ce sont autant de parcours de vie freinés, de talents non mobilisés, et de charges reportées sur les systèmes sociaux.

Dans ce contexte, **l'emploi devient un vecteur central de justice sociale**, mais aussi un instrument puissant pour atteindre les objectifs collectifs. Le **gouvernement fédéral s'est engagé** à atteindre un taux d'emploi de **80 % des 20-64 ans à l'horizon 2030**, conformément au **Socle européen des droits sociaux**. Cet engagement a d'ailleurs été renouvelé dans l'accord de coalition du nouveau gouvernement. Cet objectif est **hors d'atteinte si 1/4 de la population en âge de travailler reste en marge**.

Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap permet :

- de **réduire les inégalités structurelles** en matière d'accès au revenu, à la sécurité sociale et à la reconnaissance sociale ;
- de **lutter contre la pauvreté**, les ruptures de parcours professionnels et l'isolement durable ;

- de **préserv**er l'**équilibre du modèle social belge**, en élargissant la base active et en diminuant la dépendance aux allocations.

Mais les bénéfices ne sont pas uniquement socio-économiques. Une politique active d'inclusion professionnelle :

- **renforce la diversité des équipes**, ce qui est source d'innovation, de créativité et d'adaptabilité ;
- **améliore l'image et la légitimité des administrations publiques**, en les alignant avec les valeurs qu'elles portent ;
- **favorise une culture organisationnelle plus humaine**, plus flexible, plus en phase avec les réalités contemporaines du travail.

En valorisant les compétences plutôt que les limitations, en adaptant les environnements plutôt que d'exclure, l'administration devient un **acteur du changement**. Elle démontre que **chaque personne peut contribuer, à condition que les conditions soient équitables**.

Faciliter l'accès à l'emploi public pour les personnes en situation de handicap

Si la participation au marché du travail constitue depuis longtemps un **droit fondamental**, force est de constater qu'il reste largement théorique pour un trop grand nombre de citoyens concernés.

Aujourd'hui, seules **1,36 %**¹ des personnes employées dans l'administration fédérale sont reconnues comme étant en situation de handicap, alors que la loi impose un quota de **3 %** depuis plus de dix ans². On constate même une légère diminution par rapport à l'année précédente. Ce décalage manifeste révèle non seulement une sous-représentation persistante, mais aussi une série de **freins structurels** à l'accès, au maintien et à la progression dans l'emploi public.

Ces chiffres ne doivent pas être interprétés comme un simple écart statistique, mais comme **le symptôme d'un système à transformer**. Loin d'être une affaire marginale, l'inclusion est aujourd'hui un enjeu central de transformation pour l'administration, au même titre que la transition numérique ou écologique.

Des initiatives dans ce cadre ont vu le jour sous la législature précédente — comme la possibilité de réserver des sélections spécifiques aux personnes en situation de handicap. Par la flexibilité de ces sélections, elles ont permis d'ouvrir certaines portes,

¹ Ces données proviennent du monitoring mené par les organisations fédérales elles-mêmes. Le taux moyen exprime la proportion du nombre de membres du personnel en situation de handicap par rapport au total des membres du personnel, exprimé en équivalents temps plein.

² Pour citer précisément la source de cette obligation, il s'agit de l'article 3, § 1er, de l'arrêté royal du 6 octobre 2005, tel que modifié par l'arrêté royal du 5 mars 2007, qui impose, depuis le 1er janvier 2010, un quota de 3 % dans la fonction publique fédérale.

mais **elles ne suffisent pas à créer une dynamique structurelle**, notamment lorsqu'elles se concentrent sur un nombre limité de fonctions.

À l'image de la transformation du travail (travail flexible, employabilité), **le défi de l'inclusion appelle une refonte profonde de notre manière de concevoir les postes et l'organisation de travail, les procédures de recrutement, et l'environnement de travail lui-même**. L'administration ne peut plus fonctionner selon une logique où l'individu doit s'adapter à la structure. Elle doit désormais devenir **capable de s'adapter aux singularités**, sans renoncer à l'exigence de compétence.

La réforme engagée vise précisément cela : **changer de logique, passer de l'exception à la norme, et inscrire l'accessibilité au cœur de la gestion publique des ressources humaines**. Il ne s'agit plus seulement d'ouvrir des postes : il s'agit **d'ouvrir le système**. De garantir que toute personne compétente puisse postuler et évoluer, **sans être limitée par des barrières techniques ou organisationnelles**.

Inclusion des personnes en situation de handicap : des droits à faire valoir

L'emploi des personnes en situation de handicap dans l'administration fédérale ne relève pas seulement d'un impératif moral ou d'une volonté politique : il s'inscrit dans un **cadre juridique précis et contraignant**, tant au niveau international qu'europpéen et national. La reconnaissance de l'égalité des droits ne suffit plus ; elle doit se traduire par des **obligations juridiques effectives** et des mécanismes d'application clairs.

La **Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD)**, ratifiée par la Belgique en 2009, constitue la pierre angulaire de ce cadre. Elle impose aux États parties de garantir **le droit au travail des personnes handicapées sur la base de l'égalité avec les autres**, notamment par l'accès à un emploi dans la fonction publique (article 27). Cette obligation comprend aussi la mise en place d'**aménagement raisonnables** et l'interdiction de toute forme de discrimination fondée sur le handicap.

Sur le plan européen, la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** (article 26) reconnaît explicitement le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures favorisant leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle, et leur participation à la vie de la communauté. Le **Socle européen des droits sociaux**, adopté en 2017, renforce cette vision en fixant des objectifs concrets en matière d'emploi, dont l'inclusion est une composante centrale.

Ces engagements ont été transposés dans le droit belge, notamment à travers le **quota de 3 %** fixé depuis le 1^{er} janvier 2010 pour les services publics fédéraux. Toutefois, la faible effectivité de cette disposition révèle la nécessité de **renforcer les mécanismes d'obligation, de suivi et de responsabilisation**. En d'autres termes, **le droit existe, mais il est encore trop peu appliqué**.

Dans ce contexte, il est essentiel de clarifier et de consolider le cadre juridique existant à travers :

- des **obligations renforcées pour les employeurs publics** en matière de recrutement, de monitoring et de sensibilisation,
- des **critères d'évaluation intégrés dans la gestion des ressources humaines** (notamment pour les mandataires),
- des **mesures incitatives et contraignantes** équilibrées, adaptées aux réalités des administrations.

Des ambitions plus hautes dans les autres pays

La comparaison avec les pays voisins renforce la nécessité de prendre des mesures. En 2024, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 64,2 % aux Pays-Bas, 67,4 % au Luxembourg, 65,0 % en Allemagne et 62,6 % en France, contre 48,6 % en Belgique. Ces chiffres mettent en lumière **le retard significatif de la Belgique**, non seulement par rapport à ses voisins directs, mais également par rapport à la moyenne européenne de 56,4 %.

En France, la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique s'inscrit dans un cadre structurant, opérationnel et doté de mécanismes incitatifs et contraignants. Cette politique repose sur une logique claire : l'obligation d'emploi est un devoir de l'État employeur, et non une option.

Depuis 2005, tous les employeurs publics sont soumis à une obligation légale d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap, tous statuts confondus. Cette obligation concerne l'ensemble des fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) et fait l'objet d'un suivi annuel. Actuellement, le quota atteint est à 5,93%.

En cas de non-respect de l'obligation, les employeurs publics doivent verser une contribution à un fonds national dédié : le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce mécanisme de type « pollueur-payeur » incite fortement les administrations à agir.

Ce modèle doit nous inspirer de rendre effectif le quota de 3 % au sein de la fonction publique fédérale, en intégrant progressivement une logique similaire de transparence, d'obligation d'action, et de soutien aux employeurs publics.

Plan d'action

Pilier 1 : L'entrée dans le secteur public : rendre l'égalité des chances réelle dès le recrutement

L'entrée dans la fonction publique représente une étape décisive dans un parcours professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, elle reste toutefois entravée par des obstacles concrets : manque d'information sur les droits, les aménagements raisonnables, la reconnaissance des attestations ou encore préjugés persistants.

Si l'administration se veut inclusive, l'égalité d'accès à l'emploi public doit être garantie dès la porte d'entrée. Elle doit aussi convaincre les personnes en situation de handicap d'oser frapper à la porte.

Des mécanismes existent, mais restent encore sous-utilisés

- Plusieurs dispositifs ont été mis en place pour encourager l'accès des personnes en situation de handicap à la fonction publique fédérale :
- Des listes spécifiques de lauréats en situation de handicap, que les services publics doivent obligatoirement consulter lorsqu'ils n'atteignent pas l'objectif cible de 3 % ;
- Des sélections réservées, ouvertes exclusivement aux candidats en situation de handicap — 18 sélections ont été organisées à ce jour, avec 76 lauréats sur plus de 500 participants ;
- Des trajets de découverte et d'accompagnement à l'emploi, permettant une immersion progressive dans un service fédéral ;
- La possibilité de demander des aménagements raisonnables dès la candidature, via le portail travaillerpour.be.

Malgré ces mesures, les chiffres restent bas : seuls 348 recrutements ont été effectués via les listes spécifiques de lauréats en situation de handicap, et le taux global de 3 % reste hors d'atteinte. Les outils demeurent largement sous-utilisés. Le problème ne réside pas tant dans une pénurie de talents que dans une forme d'hésitation institutionnelle.

Certains services publics expriment des craintes récurrentes : peur de mal faire, d'impacter négativement l'équipe, ou de ne pas pouvoir réagir si l'intégration échoue. D'autres invoquent un manque de temps, de ressources budgétaires ou de compétences pour recruter, adapter les postes ou accompagner les nouveaux collaborateurs.

Ces freins sont compréhensibles, mais ils sont aussi le reflet d'une culture administrative encore peu outillée pour penser l'inclusion comme une dynamique collective. Résultat : les mesures prévues par la réglementation ne sont pas mobilisées à la hauteur de leur potentiel, et l'objectif de 3 % reste hors d'atteinte.

Ce qui doit changer : une politique d'entrée structurée, visible et soutenue

L'objectif de 3 % sera évalué entité par entité, en fonction de la taille et de la capacité de recrutement réelle. Deux groupes sont identifiés :

- Pour les grandes entités (> 1.000 ETP) qui ont une capacité de recrutement suffisante et qui sont encore loin de l'objectif, un plan de rattrapage obligatoire doit être imposé avec un calendrier clair :
 - atteinte de 2 % de travailleurs en situation de handicap fin 2027 ;

– atteinte de 3 % fin 2028.

- Pour les entités de taille moyenne, une dynamique de rattrapage adaptée à leur capacité de recrutement sera mise en place. L'objectif est d'assurer une progression significative et mesurable vers la norme, avec un horizon 2028. Par exemple, une amélioration de l'ordre de 50 % par rapport à la situation actuelle pourra être visée, dans un cadre souple mais exigeant.
- Toute administration n'ayant pas encore atteint ses objectifs devra aussi organiser chaque année, à partir de 2025, au moins une sélection spécifique pour les personnes en situation de handicap, proportionnée à ses capacités de recrutement.
- Les sélections réservées seront institutionnalisées dans la planification stratégique de personnel de chaque entité concernée, et l'utilisation des listes spécifiques de candidats (par ex. via travaillerpour.be, ou les services régionaux de l'emploi) deviendra une bonne pratique encouragée.

Chaque entité soumise à l'une des deux mesures devra présenter un plan d'action chiffré et vérifiable, intégré dans sa planification du personnel. Celui-ci devra indiquer :

- les sélections prévues ;
 - les canaux de sourcing mobilisés ; y compris le recours éventuel aux ETA³
 - le nombre de recrutements projetés.
- Pour soutenir les équipes RH, des workshops seront organisés dès 2026 pour accompagner les recruteurs dans la mise en œuvre des sélections spécifiques.
 - Une campagne d'employer branding sera lancée à l'échelle fédérale pour mieux faire connaître les voies d'accès existantes aux personnes en situation de handicap.
 - Enfin, les collaborations avec des partenaires comme la CIPH seront renforcées pour mieux identifier les profils disponibles, accompagner les candidats et nourrir une dynamique durable de diversité des talents.

Une fonction publique inclusive commence dès le recrutement. C'est à la porte d'entrée que se joue une large part de la crédibilité de l'État en matière d'égalité des chances.

Pilier 2: Aménagements raisonnables : créer les conditions concrètes d'une inclusion effective

³ Les personnes mises à disposition via des entreprises de travail adapté (ETA) peuvent être comptabilisées dans le quota, à condition qu'elles occupent effectivement des fonctions dans les services fédéraux concernés. Chaque entité est donc invitée à intégrer le recours aux ETA dans sa stratégie de progression, en complément du recrutement direct.

L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap ne peut reposer uniquement sur l'amélioration de l'entrée des personnes en situation de handicap. Elle doit aussi s'incarner dans des aménagements raisonnables concrets et durables, qui permettent aux agents concernés d'exercer leur métier dans des conditions équivalentes à celles de leurs collègues et de pouvoir prester de la même façon.

L'administration publique doit adapter ses environnements de travail — physiques, numériques, organisationnels — afin de rendre réellement possible l'exercice de toute fonction pour toute personne compétente, quels que soient ses besoins spécifiques.

Un cadre déjà en place, mais à renforcer

Aujourd'hui, un dispositif d'aménagement de poste de travail existe déjà pour les candidats et collaborateurs en situation de handicap, de trouble de l'apprentissage ou de maladie (chronique).

Ce dispositif prévoit notamment :

- La possibilité d'indiquer un besoin d'aménagement à tout moment du processus de candidature via le portail travaillerpour.be, sans impact sur la procédure de sélection ;
- Une demande formelle à transmettre à l'employeur dès réception d'une offre d'emploi ;
- L'accompagnement par le service RH, avec l'intervention possible d'un conseiller carrière pour analyser les besoins ;
- La possibilité de faire une demande à tout moment durant la carrière, via les canaux RH internes.

Les types d'aménagements couverts sont multiples :

- Accessibilité physique (bureaux au rez-de-chaussée, rampes, toilettes adaptées) ;
- Déplacements⁴ (première classe, utilisation de son propre véhicule, horaires adaptés) ;
- Matériel ergonomique (repose-pieds, sièges adaptés, souris ergonomique) ;
- Environnement de travail (bureau calme, distance accrue avec collègues, luminosité adaptée) ;
- Organisation du travail (adaptation des tâches, pauses supplémentaires, télétravail, coaching) ;

⁴ Pour les personnes en situation de handicap des options supplémentaires spécifiques sont prévues pour les déplacements domicile-travail, avec la possibilité pour les membres du personnel en situation de handicap d'utiliser au choix leur propre véhicule sont prévus depuis 2024.

- Logiciels spécialisés (lecteurs d'écran, logiciels d'agrandissement, reconnaissance vocale) ;
- Aménagements individualisés selon les besoins spécifiques de la personne.

Une ambition renforcée : vers un dispositif plus visible, plus accessible, plus structurant

Si ce cadre constitue une base importante, il doit désormais être renforcé, systématisé et soutenu de manière plus proactive. Trop souvent encore, les droits ne sont pas connus, les procédures mal comprises ou les solutions sous-utilisées.

Dans ce cadre est envisagé :

- La création d'un **centre fédéral d'expertise** sur les aménagements raisonnables, chargé d'offrir des conseils personnalisés, de mutualiser les pratiques et d'accompagner les employeurs ;
- Le développement d'une « boîte à outils de l'inclusion » à destination de toutes les administrations, contenant :
 - Des procédures standardisées et simplifiées ;
 - Des fiches pratiques sur les aménagements possibles ;
 - recommandations pour intégrer l'accessibilité dès la conception d'un poste ou d'un processus ;
- Une campagne de **sensibilisation** interne pour informer l'ensemble des agents et responsables ;
- La possibilité d'un **soutien financier** pour aider les administrations fédérales à mettre en place des projets d'aménagements.
- Focus sur la thématique pour le prix fédéral de l'inclusion.

Une obligation légale et une norme de qualité

L'aménagement raisonnable est une obligation juridique, reconnue par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD), mais aussi par le droit européen et la constitution belge⁵. Il s'agit de toute mesure appropriée, prise en fonction des besoins, sans imposer une charge disproportionnée à l'employeur, permettant à une personne en situation de handicap d'accéder à un emploi, de s'y maintenir et d'y évoluer.

Mais au-delà de l'obligation, l'aménagement raisonnable est aussi un levier de performance collective. Il contribue à améliorer les conditions de travail pour l'ensemble des agents, à moderniser les outils de gestion, et à favoriser une culture du dialogue et de la personnalisation.

⁵ l'article 22ter de la Constitution belge, qui consacre depuis 2021 le droit aux aménagements raisonnables

Pilier 3 : Mieux identifier pour mieux agir

Une part des personnes en situation de handicap travaille déjà au sein de l'administration fédérale, mais **n'est pas reconnue dans les statistiques officielles**, faute de déclaration ou de mécanisme clair de recensement.

Si des personnes ne sont pas recensées, il est plus difficile d'avoir une bonne vue d'ensemble de la présence et les défis en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

En 2024, le principe selon lequel toute personne recrutée par une action positive liée au handicap sera reprise dans le monitoring a été précisée. Les personnes qui demandent un aménagement lié au déplacement domicile-travail spécifique y sont également reprises.

Par la nouvelle politique présentée dans ce document, le monitoring sera encore élargi et affiné afin d'inclure dans le monitoring les personnes atteintes de **maladies chroniques** et donc de modifier la définition d'une personne en situation de handicap dans l'administration fédérale en lien avec la recommandation du Conseil d'Etat.

Les personnes souffrant de maladies chroniques pourront être intégrées dans le monitoring, sous certaines conditions :

- Présenter un document de reconnaissance officiel (par exemple : INAMI, MEDEX, EMPREVA ou autre organisme agréé) ;

Reconnaître ces situations dans le monitoring, active le droit à l'action positive pour ces personnes et peut bénéficier également à l'intégration comme à la réintégration du personnel.

Cette réforme s'aligne sur les pratiques existantes en Région flamande et la définition juridique du handicap dans la convention relative aux droits des personnes handicapées et permet de **refléter la diversité réelle des situations de handicap**, y compris les formes invisibles.

Oser se faire reconnaître

Selon une étude de la Fondation Roi Baudouin, **près de 30 % des personnes en situation de handicap déclarent ne pas disposer d'une reconnaissance officielle**, ou ne pas savoir si elles y ont droit. Dans bien des cas, cette reconnaissance lorsqu'elle est visible peut encore susciter préjugés et discriminations. Certaines organisations hésitent à engager des personnes reconnues, redoutant des obligations ou des aménagements perçus comme complexes. De leur côté, les personnes concernées craignent d'être mises à l'écart ou réduites à leur handicap.

Il est essentiel de rappeler que se faire reconnaître, ce n'est pas demander un privilège. C'est faire valoir un droit fondamental. Et c'est une étape indispensable pour bâtir une

administration réellement inclusive, capable de répondre à la diversité des besoins et des talents.

Une campagne de sensibilisation doit être lancée au sein de la fonction publique pour informer les agents de leurs droits, notamment en matière d'aménagements raisonnables. Elle doit expliciter les différentes formes de reconnaissance officielles –et encourager chacun à entamer les démarches nécessaires.

Pilier 4 : Collaboration avec les entreprises de travail adapté : un levier d'inclusion via les achats publics

L'inclusion des personnes en situation de handicap passe aussi par une politique d'achats publics socialement responsables. En Belgique, **les entreprises de travail adapté** jouent un rôle essentiel en créant des emplois adaptés et encadrés pour des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Pourtant, leur potentiel reste largement sous-exploité dans les marchés publics fédéraux.

Actuellement, seule une minorité des contrats publics fédéraux fait appel à ces entreprises, souvent faute de connaissance de leur offre ou de visibilité dans les processus d'achat.

Il faut donc **renforcer la collaboration avec les entreprises de travail adapté**, en les intégrant davantage dans les marchés publics et les initiatives d'inclusion liées à l'économie sociale :

- Créer une base de données centralisée et accessible pour les acheteurs publics, listant les entreprises de travail adapté actifs par secteur, région et type de service (impression, entretien, conditionnement, logistique, etc.) ;
- Former et sensibiliser les acheteurs publics à l'utilisation des clauses sociales dans les marchés, avec un soutien technique pour la rédaction des cahiers des charges inclusifs.

Utiliser la commande publique comme levier d'inclusion, c'est faire en sorte que chaque euro dépensé par l'État puisse aussi contribuer à créer de l'emploi pour des publics éloignés du marché du travail, dans une logique de valeur ajoutée sociale.

Participer en s'engageant

L'inclusion ne peut être décrétée d'en haut. Elle se construit collectivement, dans **l'écoute** et la **coopération**. C'est pourquoi nous devons renforcer la collaboration avec les acteurs clés du paysage fédéral et associatif, tels que la CIPH, UNIA et d'autres instances expertes en matière de handicap et de lutte contre les discriminations.

Les associations et les personnes concernées détiennent une expertise précieuse, ancrée dans la réalité. Les valoriser, c'est reconnaître qu'elles sont les premières porteuses de solutions concrètes.

Nous voulons également tisser des liens durables avec les écoles spécialisées, afin de mieux préparer les jeunes en situation de handicap à intégrer les services publics, et de construire ensemble des parcours d'accès vers l'emploi fédéral.

Epilogue

La possibilité d'envisager l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap à l'échelle de l'ensemble de la fonction publique fédérale sera examinée. Cela permettrait aux services fédéraux de mobiliser les moyens et leviers disponibles de manière ciblée, structurelle, réaliste et sociale. Le monitoring continuera toutefois à se faire à la fois au niveau de la fonction publique fédérale et au niveau de chaque organisation.

Néanmoins, chaque service fédéral devra continuer à s'engager, au niveau organisationnel, pour respecter cette obligation d'emploi. Si un service fédéral omet structurellement de fournir les efforts nécessaires, des sanctions pourront être appliquées comme prévu dans l'accord du gouvernement :

« Les autorités fédérales, tout en tenant compte des directives européennes, mènent une politique du personnel proactive et axée sur les compétences, où la règle est « la meilleure personne à la meilleure place ». Le secteur public doit donner l'exemple en ce qui concerne les personnes avec un handicap : nous appliquons des sanctions lorsque les objectifs fixés ne sont pas atteints de manière structurelle. »

Un système de sanctions graduelles sera donc élaboré, dans lequel un service fédéral défaillant devra mettre en œuvre un plan de recrutement et/ou organiser une sélection réservée aux personnes en situation de handicap. Si la situation persiste, une sanction budgétaire pourra suivre. Bien entendu, les efforts fournis et le contexte spécifique du service fédéral concerné seront pris en compte. Le rôle de la Commission pour l'inclusion des personnes en situation de handicap est indéniable dans ce processus et sera étendu aussi pour la mise en place d'un centre d'expertise pour les aménagements raisonnables.

Par ailleurs, il est prévu de rendre le suivi futur plus complet et plus humain. À cette fin, nous améliorerons le monitoring des membres du personnel en situation de handicap au sein de l'administration fédérale à travers trois initiatives. Premièrement, nous étudierons comment prendre en compte les maladies chroniques. Deuxièmement, nous maximiserons les possibilités pour les personnes en situation de handicap de découvrir l'administration fédérale au moyen de formations professionnelles. L'objectif est d'encourager les services fédéraux à mettre en œuvre ce type d'initiatives. Troisièmement, nous inclurons dans le monitoring le nombre de "membres du personnel" plutôt que le nombre "d'équivalents temps plein" en situation de handicap. Il est essentiel de considérer ces personnes conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

