CCWPSH
CONSEIL CONSULTATIF WALLON DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Avis n° 00066

rendu en séance plénière du 20/10/2026

Avis sur le rapport relatif à la mise en œuvre au 31 décembre 2025 des dispositions du Code Wallon de la fonction publique (AGW du 18 décembre 2003) relatives à l'emploi des personnes handicapées au sein des services du Gouvernement Wallon et dans certains organismes d'intérêt public (AGW du 26 février 2015)

Mise en contexte

Le Conseil a été sollicité par le cabinet du Ministre Coppieters, afin de remettre un avis et de formuler des recommandations à propos du rapport relatif à l'emploi des personnes handicapées au sein des services du Gouvernement Wallon et dans certains organismes d'intérêt public.

L'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003, modifié le 26 février 2015, impose à la Fonction publique wallonne certaines obligations d'emploi de personnes en situation de handicap.

Afin de vérifier le respect de leurs obligations par les organismes publics wallons, l'AVIQ établit tous les deux ans un rapport de la situation au 31 décembre de l'année précédente.

L'analyse de ces chiffres démontre une progression constante de l'emploi des personnes en situation de handicap par comparaison avec les états des lieux antérieurs.

Pour mesurer le respect de leurs obligations, les administrations publiques wallonnes ont la possibilité de valoriser les marchés publics conclus avec des entreprises de travail adapté (ETA). L'état des lieux indique le montant annuel moyen des marchés confiés à des ETA pour les administrations publiques wallonnes qui souhaitent valoriser ces marchés.

Le rapport développe aussi les questions d'aménagements raisonnables des conditions de travail, les aménagements dans le cadre de participation à des épreuves quelles qu'elles soient, ainsi que la formation des personnes en situation de handicap.

Avis

- PRÉAMBULE

Le Conseil a pris connaissance avec attention de l'état des lieux au 31 décembre 2025 de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Service Public de Wallonie et des Organismes d'Intérêt Public dont le personnel est soumis au Code wallon de la Fonction publique.

Le Conseil félicite les membres du personnel de l'AVIQ pour l'exhaustivité des données fournies. Un tel état des lieux est un outil important et nécessaire pour mesurer le degré de respect des obligations d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Un avis avait été rendu l'an passé[1] par le Conseil sur le rapport concernant l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des administrations publiques wallonnes (les provinces, les communes, les CPAS et les associations de services publics). Ce présent avis reprend la structure de l'avis rendu l'an passé ainsi que plusieurs observations qui demeurent pertinentes dans le cadre de l'analyse des services soumis au Code wallon de la Fonction publique.

Ainsi, le Conseil constate l'évolution positive du nombre de personnes en situation de handicap employées dans les administrations publiques wallonnes. L'aménagement des situations de travail en raison du handicap est aussi pris en compte de manière plus significative, ce que le Conseil ne peut que saluer.

- ADMINISTRATIONS QUI SATISFONT À LEURS OBLIGATIONS

Le Conseil est satisfait de constater que la très grande majorité des administrations publiques wallonne satisfait aux obligations d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Certaines administrations ont développé une réelle culture d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces administrations emploient un nombre de personnes en situation de handicap supérieur à leurs obligations, et le Conseil tient particulièrement à les féliciter pour leur investissement.

Il serait intéressant d'examiner en détail la manière dont certaines administrations ont développé une réelle culture d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, et d'avoir des retours sur la perception de cette culture par les personnes concernées et par leurs collègues valides. Ces expériences positives devraient être mises en avant, et communiquées aux autres administrations afin qu'elles développent à leur tour cette culture. Il est indispensable de démontrer par des expériences concrètes qu'employer une personne en situation de handicap n'est pas un fardeau pour une administration, mais au contraire un atout.

- ADMINISTRATIONS QUI NE SATISFONT PAS À LEURS OBLIGATIONS

Le Conseil regrette de constater que 5 services publics régionaux wallons concernés ne satisfont pas à l'obligation. Il prend cependant acte de la différence dans la comptabilité des quotas des services publics régionaux par rapport au plan local et provincial. En effet, le Code wallon de la fonction publique ne prévoit pas d'exception si le nombre d'emplois qui doivent être occupés par des travailleurs handicapés n'atteint pas un demi équivalent temps plein.

Il serait cependant intéressant de mener un dialogue constructif avec ces services afin de mieux comprendre la situation réelle ainsi que les raisons du non-respect de leurs obligations légales.

Le Conseil estime également important de valoriser auprès de ceux-ci les expériences positives des administrations ayant développé une réelle culture d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le Conseil insiste donc sur la mise en place de démarches concrètes et ciblées pour amener ces services à respecter leurs obligations lors des prochaines années. Il demande ainsi qu'une réflexion soit menée sur la mise en place de mesures coercitives en cas de non-respect de ces

[1] CCWPSH, *Emploi des personnes en situation de handicap dans les administrations publiques,* Avis n°00035, rendu en séance plénière du 25 mars 2025.

obligations légales. En effet, il souligne que pour certains organismes, ce manque aux obligations est récurrent, sans qu'ils soient confrontés à la moindre conséquence.

Outre les démarches de sensibilisation, il devient indispensable de mener des démarches plus concrètes afin d'assurer le respect de la réglementation.

- ADMINISTRATIONS NON TENUES PAR L'OBLIGATION

Le Conseil prend acte du fait que certains services n'ont pas été repris dans ce rapport : personnes morales de droit public de la Région wallonne non soumises au Code, ou soumises à certaines dispositions du Code mais pas aux articles relatifs au recrutement et à la carrière des personnes handicapées.

Le Conseil rejoint les recommandations formulées dans le rapport, lesquelles préconisent l'adoption d'une réglementation wallonne indépendante du Code de la Fonction publique.

De plus, faute de données statistiques, il n'est pas possible de déterminer dans quelle mesure ces services respectent les objectifs d'inclusion professionnelle, atteignent le seuil de 2,5 % ou mettent en œuvre des aménagements raisonnables.

- RECOURS AUX ETA

La réglementation permet aux administrations de valoriser le recours à des marchés publics attribués à des ETA pour justifier de leur respect des obligations d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le Conseil tient à rappeler son attachement aux ETA, qui fournissent du travail à nombre de personnes en situation de handicap. Dans cette optique, la possibilité légale de réserver un marché public aux ETA doit être encouragée. Le Conseil estime dès lors qu'il serait souhaitable de fixer aux administrations des objectifs d'attribution de marchés à des ETA, dans le respect des dispositions européennes et fédérales.

Cependant, l'attribution d'un marché à une ETA ne peut se faire au détriment de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein même des administrations. Le Conseil estime qu'il faut donc mettre un terme à la possibilité de valoriser les attributions de marché à des ETA pour justifier le respect des obligations d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, et imposer des objectifs séparés d'attribution de marchés à des ETA.

- DÉFINITION DU HANDICAP

Le Conseil constate que la définition de la personne en situation de handicap, telle que définie dans l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 peut aboutir à une mauvaise appréciation de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En effet, cette définition peut aboutir à ce qu'une personne en situation de handicap ne soit pas reprise dans les statistiques. Tel est le cas de la personne en situation de handicap qui n'a pas demandé d'aide spécifique, qui n'a pas bénéficié d'une reconnaissance d'incapacité de plus de 30%, qui n'a pas été déclarée inapte pour la fonction qu'elle exerce et qui n'a pas eu besoin de demander un aménagement raisonnable de son poste de travail.

A l'inverse, une personne qui n'est pas en situation de handicap pourrait être intégrée dans les statistiques Certaines situations temporaires d'inaptitude professionnelle, qui ne relèvent

pas d'une situation de handicap au sens habituel du terme pourraient également être comptabilisées dans les statistiques.

Le Conseil rappelle que certaines inaptitudes peuvent résulter principalement de facteurs organisationnels ou psychosociaux propres à l'environnement de travail plutôt que d'une situation de handicap. On peut aussi évoquer des situations où un problème de santé spécifique se manifeste uniquement dans certains contextes professionnels, comme le stress excessif lié à la nature propre d'une mission donnée. Ces situations méritent évidemment une attention particulière sur le plan de la santé publique et de l'insertion professionnelle au sens large, mais elles n'entrent pas dans le cadre spécifique de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Par cette demande, le Conseil ne demande pas à revenir à une définition plus médicale du handicap. Il attire l'attention sur les différences entre les personnes en situation de handicap, les personnes maintenues au sein de leur emploi après une inaptitude, et les personnes bénéficiant d'aménagements raisonnables sans reconnaissance de handicap. Les enjeux de ces publics sont différents, et il serait intéressant de pouvoir les distinguer afin de mesurer plus efficacement les efforts réalisés dans chaque domaine.

Le Conseil tient également à souligner que les situations de handicap sont multiples, et qu'il faut veiller à l'inclusion professionnelle de toutes les personnes en situation de handicap, quel que soit le handicap. Le Conseil souhaite dès lors que les données collectées auprès des administrations publiques wallonnes portent également sur la nature du handicap des personnes employées, dans le respect des règles relatives à la protection des données à caractère personnel. L'objectif de cette récolte est de pouvoir vérifier qu'il n'existe aucune discrimination en fonction du type de handicap. Le cas échéant, des actions spécifiques devraient être menées si une telle discrimination venait à être constatée.

- CALCUL DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Actuellement, l'obligation d'emploi dans les administrations publiques wallonnes s'élève à 2,5% des effectifs au 31 décembre de l'année qui précède.

Le Conseil estime que ce quota limité à 2,5% n'est pas assez ambitieux. En outre, depuis plusieurs années, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap de plusieurs services dépasse ce seuil de 2,5% de l'effectif total. Il devient nécessaire de relever ce seuil.

Le Conseil rappelle la prise de parole de M. le Ministre Coppieters à l'occasion du colloque « Autonomie et déficience mentale : comment favoriser l'inclusion ? », organisé au Sénat le 21 mars 2025. Il avait alors indiqué être favorable à un relèvement de l'objectif d'emploi dans la fonction publique wallonne à 5%. Le Conseil est tout à fait favorable à cette augmentation de l'objectif, et demande qu'il soit étendu à tous les services publics.

- FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le Conseil tient à insister sur un élément important pour l'emploi des personnes en situation de handicap : la formation. Une bonne formation permet d'accéder à un emploi de qualité.

Cette formation doit tout d'abord être apportée par l'enseignement, qu'il s'agisse de l'enseignement maternel, primaire, secondaire ou supérieur (universitaire et non universitaire), de promotion sociale ou à distance. ».

Même si cela excède les compétences régionales, le Conseil veut insister sur la nécessité d'un enseignement adapté et inclusif pour les enfants et jeunes en situation de handicap, ayant pour objectif de les former à l'exercice d'une activité professionnelle.

L'exigence d'une bonne formation vise également la formation professionnelle pour adultes, et la formation continue. Il est indispensable que ces formations soient pleinement accessibles et permettent à toute personne en situation de handicap, quel que soit son handicap, d'obtenir un emploi de qualité, et de progresser dans sa carrière professionnelle.

Enfin, l'exigence d'une accessibilité pleine et entière doit aussi concerner toutes les formations préparatoires à des examens de recrutement et de promotion. Un handicap ne peut jamais être un frein ou un obstacle à l'obtention d'une promotion.

- EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Le Conseil constate que les obligations d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap imposées aux administrations ont globalement un effet positif sur l'emploi des personnes en situation de handicap, même si des améliorations doivent encore être apportées.

Au vu de cette expérience positive, le Conseil estime souhaitable que ces obligations soient progressivement étendues aux entreprises privées afin que les différences entre le secteur privé et le secteur public s'atténuent.

Le Conseil a appris la mise en place de concertations, d'études statistiques et de réflexions sur la mise en place de quotas ou d'autres mécanismes dans le secteur privé, menées par les cabinets des Ministres Coppieters et Jeholet. Il ne peut que les encourager, car il rappelle que peu de changements sont visibles quant à l'engagement des personnes en situation de handicap dans le privé.[2] Des mesures réglementaires, rappelant les droits et les devoirs de chacun seraient effectivement bénéfiques.

- Double liste et référent handicap

Le Conseil soutient une recommandation présente dans ce rapport : celle de la mise en place d'une « double liste » de recrutement destinée uniquement aux personnes en situation de handicap. Ce système, présent au sein de la Fonction publique fédérale via son site internet *Travaillerpour*, est un facteur qui permet de faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap. Le Conseil demande donc qu'un système équivalent soit développé dans le cadre de la fonction publique wallonne.

Outre le recrutement des personnes en situation de handicap, le Conseil appuie sur l'importance de la question du maintien à l'emploi. Il plaide donc pour la mise en place d'un référent handicap au sein des services, afin de permettre l'accueil des personnes nouvellement engagées, de sensibiliser les collègues et de faciliter la mise œuvre des aménagements raisonnables.

Il est important que chaque étape de l'emploi des personnes en situation de handicap soit couverte.

[2] Le Conseil se réfère à l'article *« La part de travailleurs en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire reste au même niveau qu'il y a dix ans »*, publié le 2 avril 2026 sur acerta.be.

- SITUATION DES AIDANTS-PROCHES

Bien que cela ne concerne pas directement l'emploi des personnes en situation de handicap dans les administrations publiques wallonnes, le Conseil souhaite également attirer l'attention sur la situation des aidants-proches, qui constitue un enjeu connexe en matière d'inclusion et de maintien à l'emploi. Même si cette question relève de la compétence fédérale, elle mérite d'être appuyée au sein de cet avis.

Les aidants-proches ne sont pas eux-mêmes en situation de handicap, mais assistent au quotidien une personne en situation de handicap. Malheureusement, assister une personne en situation de handicap n'est pas toujours compatible avec l'exercice d'une fonction salariée.

Il est indispensable de prévoir des aménagements raisonnables, notamment en termes d'horaires de travail, afin de permettre à un aidant-proche d'obtenir et de conserver un emploi. L'assistance d'un aidant-proche est souvent indispensable pour permettre à la personne en situation de handicap de vivre en autonomie chez elle, et d'intégrer la vie sociale. L'emploi des aidants-proches est également un enjeu important, qui est souvent une fenêtre sociale notamment pour les aidants-proches de personnes en situation de grande dépendance.

Au vu de l'actualité, il est urgent de trouver des solutions pour dépasser ces freins à l'emploi.

- CONCLUSION

En conclusion, le Conseil félicite les efforts effectués en matière d'emploi des personnes en situation de handicap par les services publics wallons ayant répondu à l'enquête. Les données témoignent d'une évolution globalement positive de l'inclusion professionnelle, tant au niveau du respect des obligations d'emploi qu'au niveau du recours aux aménagements raisonnables.

Il demande cependant que ses recommandations soient prises en compte dans les discussions :

- Analyser les raisons du succès de la culture d'inclusion développée par les administrations dépassant les exigences légales ;
- Accompagner les administrations qui ne satisfont pas encore à leurs obligations, à travers un dialogue constructif permettant d'identifier les obstacles rencontrés et de mettre en œuvre des mesures adaptées permettant d'atteindre les objectifs.
- Adopter une réflexion sur des mesures coercitives pour garantir le respect de la réglementation ;
- Adopter un cadre réglementaire couvrant l'ensemble des organismes publics wallons, indépendamment de leur soumission au Code wallon de la Fonction publique, afin de garantir une politique cohérente et uniforme d'inclusion professionnelle.
- Réviser la définition réglementaire de la personne en situation de handicap, afin qu'elle reflète au mieux la réalité des situations concernées et permette une évaluation statistique plus pertinente ;
- Améliorer la collecte et l'analyse des données, en permettant de pouvoir isoler la nature du handicap dans la représentation des effectifs ;
- Dissocier les obligations d'emploi des personnes en situation de handicap et les objectifs de recours aux ETA ;
- Porter progressivement l'objectif d'emploi des personnes en situation de handicap à 5 % des effectifs ;
- Garantir l'accessibilité de la formation professionnelle, de la formation continue et des parcours préparatoires aux recrutements et promotions, afin de favoriser l'accès à l'emploi et l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap ;

- Créer des listes de recrutement destinées uniquement aux personnes en situation de handicap, sur base du modèle fédéral ;
- Désigner des référents handicap au sein des administrations ;
- Mener une réflexion sur le développement d'obligations d'emploi dans le secteur privé ;
- Développer des mesures favorisant le maintien à l'emploi des aidants-proches ;

Jean-Marie HUET

Président

