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

RAPPORT D’EVALUATION 2020

Version accessible pour personnes aveugles et malvoyantes.

Table des matières

[1. Introduction 3](#_Toc83820661)

[2. Les chiffres clés en 2020 6](#_Toc83820662)

[Chiffre 1 : Taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale en 2020 : 1.2 pourcent. 6](#_Toc83820663)

[Chiffre 2 : Le nombre supplémentaire de personnes en situation de handicap équivalents temps plein à engager : 966. 6](#_Toc83820664)

[Chiffre 3 : Le nombre d’organisations qui atteignent ou dépassent le quota de 3 pourcents de mise à l’emploi de personnes en situation de handicap. Il n’y en a que 2. Il s’agit de : 6](#_Toc83820665)

[Chiffre 4 : le taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap pour l’ensemble de l’administration fédérale 6](#_Toc83820666)

[Chiffre 5 : l’effectif total de l’administration fédérale 7](#_Toc83820667)

[Chiffre 6 : le taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap par organisation 8](#_Toc83820668)

[3. Suite des chiffres-clefs en 2020 10](#_Toc83820669)

[Chiffre 1: Répartition par sexe des collaborateurs en situation de handicap et dans l’effectif total des fonctionnaires fédéraux: 10](#_Toc83820670)

[Chiffre 2 : Tableau comparatif des collaborateurs en situation de handicap et effectif total par niveaux de fonction (A, B, C et D). 11](#_Toc83820671)

[Chiffre 3 : la répartition des collaborateurs en situation de handicap et au sein de l’effectif total par catégorie d’âge. 12](#_Toc83820672)

[Chiffre 4 : la répartition par statut des collaborateurs en situation de handicap et au sein de l’effectif total 13](#_Toc83820673)

[4. Les recommandations 14](#_Toc83820674)

[5. Statistiques complémentaires 18](#_Toc83820675)

[Statut des collaborateurs : 18](#_Toc83820676)

[Niveau des collaborateurs : 19](#_Toc83820677)

[Âge des collaborateurs 20](#_Toc83820678)

[6. Table des liens mentionnés dans le document 22](#_Toc83820679)

# Introduction

La Commission d’accompagnement pour le recrutement de personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) a pour mission de remettre annuellement un rapport au gouvernement sur le taux d’emploi des personnes en situation de handicap au sein de l’administration fédérale et de formuler des recommandations en vue d’améliorer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap.

En 2009, la Belgique ratifiait la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et s’engageait à mettre en œuvre ce traité dont un des articles concerne l’emploi des personnes en situation de handicap.

Au sein de la fonction publique fédérale, le taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap est de 1.22 pourcent. Le taux est donc stable par rapport à l’année passée. Malgré différents dispositifs pour encourager l’engagement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, le taux d’emploi est stable et sa moyenne se maintient structurellement en dessous du quota de 3 pourcents.

Afin d’améliorer encore son monitoring, il est à noter que la CARPH a modifié cette année la manière dont elle tient compte des collaborateurs en situation de handicap. Par le passé, il n’était en effet tenu compte que des collaborateurs s’étant déclarés au cours de l’année précédente. Ces démarches devaient donc être reproduites chaque année par les collaborateurs de manière à pouvoir être pris en compte dans le calcul du taux. Nous tenons désormais compte des déclarations faites antérieurement. Nous estimons que cette manière de procéder nous rapproche d’un monitoring adapté des collaborateurs en situation de handicap au sein de l’administration fédérale.

Vous découvrirez dans ce rapport annuel différentes données quantitatives concernant 2020. Ainsi, par exemple :

1. Seules 2 organisations ont un taux d’emploi de personnes en situation de handicap égal ou supérieur à 3 pourcents. Il s’agit d’une diminution par rapport à 2019 puisqu’il y en avait alors encore 3.
2. 44.34 pourcents des collaborateurs en situation de handicap ont plus de 55 ans contre 28.39 pourcents de l’effectif total.

Depuis plusieurs années, la CARPH adresse les recommandations les plus concrètes possibles au gouvernement afin de maximiser les chances de leur mise en œuvre. Un des objectifs principaux de la CARPH est en effet de contribuer à travers la publication des rapports annuels et de ses recommandations à ce que la fonction publique fédérale puisse respecter, a minima, l’obligation d’emploi de 3 pourcents de personnes en situation de handicap. Il revient ensuite au gouvernement de prendre les décisions nécessaires à la mise en œuvre de ces recommandations. Dans ce rapport, la Commission a choisi de mettre en exergue 12 recommandations adressées au gouvernement fédéral.

Augmenter significativement le taux d’emploi des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale est un défi qui requiert la collaboration de tous les acteurs concernés, en particulier celle du niveau politique. Raison pour laquelle, la Commission a souhaité formuler une première forte recommandation. Celle-ci porte sur le fait de mentionner dans les contrats d’administration futurs des organisations fédérales l’inclusion des personnes en situation de handicap. La Commission estime en effet que ceux-ci devraient contenir un plan stratégique constitués de plans d’actions contenant des étapes devant amener à atteindre un taux de 3 pourcents de personnes en situation de handicap employées dans chaque organisation.

L’inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l’administration fédérale représente un défi des plus actuels au regard de la régression progressive et continue du taux d’emploi des personnes en situation de handicap au fil du temps et de la forte proportion actuelle de collaborateurs en situation de handicap ayant plus de 55 ans. La CARPH attire dès lors l’attention du gouvernement sur l’importance de recruter dès à présent de nouveaux collaborateurs en situation de handicap et à envisager de nouveaux leviers pour y arriver. Au regard de cette forte proportion de collaborateurs en situation de handicap âgé de 55 ans ou plus, il faut s’attendre, à mesures inchangées, à ce que la proportion de personnes en situation de handicap au sein de l’administration fédérale continue de se réduire au cours des prochaines années.

La Commission souhaite également souligner le contexte particulier dans lequel s’est déroulé l’année écoulée, marquée par la propagation de la Covid 19 à travers le monde. Cette pandémie aura engendrée de nombreux défis, mais également un certain nombre d’opportunités. Au cours de cette année, l’administration fédérale aura en effet eu l’opportunité de mettre sur pied de nouvelles méthodes de sélection (notamment des entretiens en ligne). La Commission estime que ces mesures pourraient à l’avenir être proposées aux personnes en situation de handicap en tant qu’aménagements raisonnables des tests.

Œuvrer au recrutement dans la fonction publique de personnes en situation de handicap, c’est lutter contre les discriminations qui les touchent ; c’est pourquoi la CARPH attend un engagement fort pour mettre en œuvre les conditions qui favoriseront l’inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale.

Je remercie sincèrement les membres des cabinets, de la Commission et du SPF Stratégie et Appui pour leur investissement dans les travaux de la CARPH.

Michel MAGIS Président de la Commission

# Les chiffres clés en 2020

Pour information, les données proviennent de la cellule Infocentre - SPF BOSA au 31/12/2020. Le taux d’emploi global correspond au ratio entre le nombre de collaborateurs en situation de handicap et le nombre total de collaborateurs en équivalents temps plein. Ces données ne prennent pas en compte la police fédérale pour laquelle il n’est pas possible d’obtenir des données en termes d’équivalents temps pleins.

## Chiffre 1 : Taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale en 2020 : 1.2 pourcent.

Quelques hypothèses liées à la stabilisation du taux d’emploi :

• le départ à la pension des collaborateurs en situation de handicap

• la diminution du nombre de recrutements au sein de la fonction publique fédérale

• la diminution de près de 25 pourcents sur une période de 10 ans du nombre total de fonctionnaires fédéraux

## Chiffre 2 : Le nombre supplémentaire de personnes en situation de handicap équivalents temps plein à engager : 966.

Cela permettra d’atteindre le quota de 3 pourcents prévu dans la législation.

## Chiffre 3 : Le nombre d’organisations qui atteignent ou dépassent le quota de 3 pourcents de mise à l’emploi de personnes en situation de handicap. Il n’y en a que 2. Il s’agit de :

1. La Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale
2. le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

##

## Chiffre 4 : le taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap pour l’ensemble de l’administration fédérale

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données. Tableau comparatif de la proportion de travailleurs en situation de handicap au sein de l’effectif total de l’administration fédéral lors des 5 dernières années.

|  |  |
| --- | --- |
| Colonne 1 Années | Colonne 2 Taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap |
| 2016 | 1.50 pourcent |
| 2017 | 1.43 pourcent |
| 2018 | 1.31 pourcent |
| 2019 | 1.24 pourcent |
| 2020 | 1.22 pourcent |

## Chiffre 5 : l’effectif total de l’administration fédérale

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données. Tableau comparatif de l’évolution de l’effectif total du personnel de l’administration fédérale lors des dernières années.

|  |  |
| --- | --- |
| Colonne 1 Années | Colonne 2 Effectif total de l’administration fédérale |
| 2009 | 83422 |
| 2010 | 82056 |
| 2011 | 80714 |
| 2012 | 78708 |
| 2013 | 77219 |
| 2014 | 75583 |
| 2015 | 70529 |
| 2016 | 68667 |
| 2017 | 67493 |
| 2018 | 66097 |
| 2019 | 64666 |
| 2020 | 64996 |

En chiffres absolus, l’administration fédérale emploie 18426 collaborateurs en moins en 2020 par rapport à la situation de 2009.

## Chiffre 6 : le taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap par organisation

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données. Tableau comparatif du taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap par organisation.

|  |  |
| --- | --- |
| Colonne 1 Nom de l’organisation  | Colonne 2 Taux d’emploi des collaborateurs en situation de handicap |
| SPF Emploi, Travail et Concertation sociale | 3.99 pourcents |
| Banque-carrefour de la Sécurité sociale | 3.85 pourcents |
| Ministère de la Défense nationale | 2.75 pourcents |
| Institut royal d'Aéronomie spatiale de Belgique | 2.58 pourcents |
| Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes | 2.15 pourcents |
| Régie des Bâtiments | 2.11 pourcents |
| SPF Stratégie et Appui | 1.9 pourcent |
| SPF Sécurité sociale | 1.9 pourcent |
| Institut royal des Sciences naturelles de Belgique | 1.89 pourcent |
| SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie | 1.8 pourcent |
| Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire | 1.68 pourcent |
| SPF Mobilité et Transports | 1.67 pourcent |
| Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité | 1.66 pourcent |
| Service fédéral des Pensions | 1.61 pourcent |
| SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale | 1.54 pourcent |
| Caisse auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité | 1.44 pourcent |
| SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement | 1.35 pourcent |
| Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants | 1.27 pourcent |
| SPP Politique scientifique | 1.27 pourcent |
| Office national des Vacances annuelles | 1.26 pourcent |
| Bibliothèque royale de Belgique | 1.26 pourcent |
| SPF Finances | 1.19 pourcent |
| Agence fédérale des risques professionnels | 1.14 pourcent |
| Agence fédérale des Médicaments et des Produits de Santé | 1.03 pourcent |
| Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique | 1.02 pourcent |
| War Heritage Institute | 1.01 pourcent |
| Musée royal de l'Afrique centrale | 1.01 pourcent |
| SPF Justice | 1 pourcent |
| Office national de l'Emploi | 0.97 pourcent |
| Caisse auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage | 0.88 pourcent |
| Institut royal du Patrimoine artistique | 0.76 pourcent |
| Famifed Ex Office national d'Allocations familiales pour Travailleurs salariés | 0.73 pourcent |
| Office national de Sécurité sociale | 0.63 pourcent |
| SPF Chancellerie du Premier Ministre | 0.48 pourcent |
| Office Central d'Action Sociale et Culturelle du Ministère de la Défense | 0.47 pourcent |
| Musées Royaux d'Art et d'Histoire | 0.47 pourcent |
| SPF Intérieur | 0.43 pourcent |
| Archives générales du Royaume et Archives de l'Etat dans les Provinces | 0.41 pourcent |
| Bureau fédéral du Plan | 0 pourcent |
| Institut Géographique National | 0 pourcent |
| Observatoire royal de Belgique | 0 pourcent |
| Office de Contrôle des Mutualités et des Unions nationales de Mutualités | 0 pourcent |
| SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement | 0 pourcent |
| Réseau télématique belge de la recherche (BELNET) | 0 pourcent |
| Institut royal météorologique de Belgique | 0 pourcent |

# Suite des chiffres-clefs en 2020

Pour information, les données de personnel prises en compte dans cette partie sont les unités physiques et non les équivalents temps plein

## Chiffre 1: Répartition par sexe des collaborateurs en situation de handicap et dans l’effectif total des fonctionnaires fédéraux:

1. 54.57 pourcents d’hommes en situation de handicap
2. 45.43 pourcents de femmes en situation de handicap

Par contre, il y a plus de femmes (56.55 pourcents) que d’hommes (43.45 pourcents) parmi les fonctionnaires fédéraux (effectif total).

## Chiffre 2 : Tableau comparatif des collaborateurs en situation de handicap et effectif total par niveaux de fonction (A, B, C et D).

Pour rappel, les fonctions de niveau A requièrent la détention d’un master ; les fonctions de niveau B la possession d’un bachelier ; les fonctions de niveau C la détention d’un C.E.S.S. et les fonction de niveau D ne requièrent quant à elle pas de diplômes. Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Colonne 1 Niveau de fonction | Colonne 2 Proportion des collaborateurs en situation de handicap | Colonne 3 Proportion dans l’effectif total |
| Niveau A | 17.99 pourcents | 33.57 pourcents |
| Niveau B | 22.86 pourcents | 26.62 pourcents |
| Niveau C | 29.88 pourcents | 27.6 pourcents |
| Niveau D | 29.27 pourcents | 12.21 pourcents |

De ces chiffres, il ressort qu’une plus grande proportion de collaborateurs en situation de handicap exerce une fonction de niveau D.

## Chiffre 3 : la répartition des collaborateurs en situation de handicap et au sein de l’effectif total par catégorie d’âge.

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données. Tableau comparatif de la répartition par catégorie d’âge des collaborateurs en situation de handicap et au sein de l’effectif total.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Colonne 1 Catégorie d’âge | Colonne 2 Proportion des collaborateurs en situation de handicap | Colonne 3 Proportion dans l’effectif total |
| Les plus de 65 ans | 1.23 pourcent | 0.48 pourcent |
| Les 60 à 64 ans | 21.9 pourcents | 11.44 pourcents |
| Les 55 à 59 ans | 21.44 pourcents | 16.47 pourcents |
| Les 50 à 54 ans  | 18.68 pourcents | 15.19 pourcents |
| Les 45 à 49 ans | 10.41 pourcents | 12.63 pourcents |
| Les 40 à 44 ans | 11.03 pourcents | 12.23 pourcents |
| Les 35 à 39 ans | 8.58 pourcents | 12.13 pourcents |
| Les 30 à 34 ans | 4.29 pourcents | 9.28 pourcents |
| Les 25 à 29 ans | 1.99 pourcent | 7.07 pourcents |
| Les 18 à 24 ans | 0.46 pourcent | 3.08 pourcent |

Il ressort donc de ces chiffres que le pourcentage de collaborateurs en situation de handicap âgés de 55 ans ou plus est de 44.57 pourcents.

## Chiffre 4 : la répartition par statut des collaborateurs en situation de handicap et au sein de l’effectif total

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données. Tableau comparatif de la répartition par statut des collaborateurs en situation de handicap et au sein de l’effectif total.

Définitions des différents statuts :

1. L’agent statutaire n’a pas de contrat de travail individuel mais est soumis au statut spécifique des fonctionnaires.
2. L’agent contractuel est lié par un contrat de travail.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Colonne 1 Statut  | Colonne 2 Pourcentage de l’effectif total des travailleurs en situation de handicap | Colonne 3 Pourcentage de l’effectif total  |
| Statutaire | 82.45 pourcents | 78.93 pourcents |
| Contractuel | 17.55 pourcents | 21.07 pourcents |

Nous pouvons conclure de ces chiffres qu’il n’y a pas de différence significative entre les collaborateurs en situation de handicap et l’effectif total de la fonction publique fédérale, en ce qui concerne leur statut.

1. Les recommandations

Afin d’augmenter le taux d’emploi et d’améliorer l’intégration des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale, la CARPH adresse chaque année des recommandations au gouvernement. La Commission a choisi de présenter dans ce rapport quelques recommandations prioritaires et qui relèvent directement des compétences du gouvernement fédéral et/ou de la fonction publique fédérale.

Il ne s’agit pas d’une liste exhaustive. D’autres facteurs, tels que l’accessibilité de l’enseignement et des transports en commun, ont un impact sur les possibilités d’emploi des personnes en situation de handicap. Les Conseils d’avis « Personnes handicapées » national ou régionaux et d’autres organisations remettent régulièrement des avis sur ces questions.

Par ailleurs, ces recommandations sont liées les unes aux autres. La mise en œuvre d’une seule de ces recommandations ne suffira pas pour atteindre l’obligation minimale d’emploi de 3 pourcents. Il est en effet indispensable pour cela d’agir de manière simultanée et intégrée à différents niveaux. La CARPH estime également que l’engagement de nouveaux collaborateurs en situation de handicap constitue une condition sine qua non à l’atteinte du quota d’emploi de 3 pourcents.

Les recommandations reprises ci-dessous ont pour objectif de faciliter ces engagements.

Première recommandation : Etablir un plan stratégique visant à améliorer le taux d’emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale. Décliner ce plan stratégique en le mentionnant dans les futurs contrats d’administrations des organisations fédérales. Ceux-ci doivent contenir des plans d’actions contenant des étapes devant amener à atteindre un taux de 3 pourcents de personnes en situation de handicap employées dans chaque organisation. Ces actions devraient être présentées à la CARPH pour avis.

Deuxième recommandation : 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. La Commission propose d’explorer des mesures alternatives, comme par exemple :

1) la modification des procédures de recrutement actuelles :

a. mettre en place un système alternatif de validation des compétences

b. adapter la procédure de sélection à la fonction visée ainsi qu’aux besoins spécifiques du candidat

c. créer des possibilités de stages rémunérés (statutaires, contractuels, étudiants) assimilables à des contrats de travail sur le plan de la couverture sociale (droit au chômage, pension…)

d. mettre en place de modes de financement spécifiques afin de soutenir le recrutement des personnes en situation de handicap

2) l’application de sanctions en cas de non-respect de l’obligation d’emploi : La CARPH souhaite initier une réflexion sur l’amélioration du dispositif de sanctions pouvant être mises en œuvre en cas de non-respect de l’obligation d’emploi. La CARPH est demandeuse d’améliorer encore son monitoring grâce à une évolution de l’Arrêté royal. Ce changement constituerait un préalable à la mise en œuvre d’un dispositif de sanctions clarifié qui tiendrait idéalement compte de la tendance pluriannuelle observée dans chaque organisation. Le lien vers cet arrêté royal peut être trouvé dans la table des liens disponible à la fin de ce document.

3) Dans le cadre de la réforme de la commission consultative de la sélection, la CARPH propose que cette commission évalue les freins compliquant l’obtention d’un emploi par les personnes en situation de handicap.

Troisième recommandation : Poursuivre l’optimalisation des canaux de recrutement, via notamment l’organisation de sessions d’information, la transmission des offres d’emploi à destination des candidats potentiels et de toute organisation impliquée dans le domaine de l’aide à la recherche d’emploi des personnes en situation de handicap (secteur associatif, service d’insertion professionnelle des établissements d’enseignements ainsi que les organismes régionaux). L’accessibilité des canaux et des épreuves de sélection organisées par Selor doit également être améliorée.

Quatrième recommandation : Inciter les organisations à intégrer la dimension du handicap dans tous les aspects organisationnels et les processus des ressources humaines (plans d’action, plans de personnel et promotion, point de contact « Handicap », mise en place d’un réseau de Disability Manager, …). La dimension « logistique » du handicap (adaptation des bâtiments, des postes de (télé-)travail et des aménagements nécessaires en général) doit également être prise en compte.

Cinquième recommandation : 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. La CARPH propose que le Réseau Diversité Fédérale soutienne ces actions en y associant les référents handicap et les associations représentatives des personnes en situation de handicap. Une liste d’associations ressources devrait être établie et mise à disposition de tous les SPF.

Sixième recommandation : Sur base d’une évaluation du fonds spécial, créer un fonds structurel pour financer et aider à la mise en place d’aménagements des postes de (télé-)travail ainsi que pour répondre aux besoins spécifiques liés à la fonction (par exemple interprétation en langues de signes, transcription braille, FALC), l’adaptabilité des outils informatiques et pour développer une expertise en matière d’aménagements raisonnables. Ce fonds pourrait également servir à financer la mise en place d’actions positives et d’autres types d’aménagements raisonnables. Les conditions permettant d’obtenir ces aménagements devraient être revues afin de se conformer à la législation anti-discrimination en adoptant la définition du handicap proposée par les Nations Unies.

Septième recommandation : Faire en sorte que le maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap ou leur retour à l’emploi après une période prolongée d’incapacité de travail soit garanti. 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, tel que proposé par UNIA dans sa recommandation n°185. Le lien vers cette recommandation peut être trouvé dans la table des liens disponible à la fin de ce document. Exemples d’aménagements raisonnables : aménagement ou changement de fonction, aménagement du poste de travail, adaptation des horaires et/ ou du lieu de travail, repenser la répartition du travail au sein de l’équipe, …

Huitième recommandation : Informer la CARPH à propos du contrôle qui est fait par l’Inspection des Finances des consultations des réserves de recrutement : elle souhaite que l’Inspection des Finances adresse annuellement un rapport aux Ministres en charge du Budget et de la Fonction publique avec copie à la CARPH. Consultez l’arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage pour plus d’informations. Le lien vers cet arrêté royal peut être trouvé dans la table des liens disponible à la fin de ce document.

Neuvième recommandation : Moyennant une évaluation positive de celles-ci, la CARPH propose de pérenniser les mesures prises par la Ministre de la fonction publique afin de permettre l’organisation de tests en ligne au-delà de l’année initialement prévue au profit, entre autres, des personnes en situation de handicap (voir le Règlement d’ordre intérieur du Directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui relatif aux sélections et aux examens linguistiques du 4 août 2020 afin de permettre la poursuite des activités de recrutement cette année). Le lien vers ce règlement peut être trouvé dans la table des liens disponible à la fin de ce document. Ces mesures permettent la mise en œuvre de pratiques de recrutement en ligne pour une période de 12 mois en raison de la pandémie de coronavirus.

Dixième recommandation : La CARPH recommande une simplification de la méthode de calcul de la prise en compte du recours à des entreprises de travail adapté par une organisation fédérale sur le calcul de son taux global.

Onzième recommandation : La CARPH recommande d’augmenter la visibilité des personnes en situation de handicap dans les campagnes de communication des organisations fédérales (par exemple par des appels à témoins internes).

Douzième recommandation : De manière à ce que la CARPH puisse adopter un rôle plus proactif et effectif, la CARPH demande le renforcement de son secrétariat.

# Statistiques complémentaires

En application de la loi « Gender maintreaming » du 12 janvier 2007, la CARPH développe la prise en compte du genre dans les statistiques qu’elle publie.

La CARPH constate qu’il existe des différences entre les travailleurs en situation de handicap selon qu’ils soient une femme ou un homme.

Ces différences ne font toutefois que refléter les différences existantes au sein de l’effectif total de l’administration fédérale. Les différences entre les travailleurs en situation de handicap sont d’ailleurs moindres que celles existantes entre les membres de l’effectif total. Il est toutefois à noter que les fonctions opérationnelles (par exemple les assistants de surveillance pénitentiaire) des différentes organisations fédérales ne sont pas prises en compte dans ces calculs étant donné qu’elles ne sont pas reprises dans le calcul du taux d’emploi de personnes en situation de handicap tel que prévu dans l’Arrêté Royal.

## Statut des collaborateurs :

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données pour les femmes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Colonne 1 Statut | Colonne 2 Pourcentage de l’effectif total des collaboratrices en situation de handicap | Colonne 3 Pourcentage de l’effectif total des collaboratrices |
| Statutaire | 78.84 pourcents | 74.18 pourcents |
| Contractuel | 21.16 pourcents | 25.82 pourcents |

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données pour les hommes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Colonne 1 Statut | Colonne 2 Pourcentage de l’effectif total des collaborateurs en situation de handicap | Colonne 3 Pourcentage de l’effectif total des collaborateurs  |
| Statutaire | 85.51 pourcents | 85.01 pourcents |
| Contractuel | 14.49 pourcents | 14.99 pourcents |

En ce qui concerne le statut des collaborateurs en situation de handicap, il est à noter qu’il y a proportionnellement plus de statutaires chez les hommes (85.51 pourcents) que chez les femmes (78.84 pourcents)

Suite à l’indisponibilité des données de la police fédérale concernant le statut de ses agents, nous n’avons pas pris cette organisation en compte dans ces statistiques.

## Niveau des collaborateurs :

En ce qui concerne le niveau des collaborateurs en situation de handicap, la CARPH constate qu’il existe des différences entre les femmes et les hommes.

Une plus grande proportion de ces derniers occupe des postes de niveau A et D tandis qu’une plus grande proportion de femmes occupe des postes de niveau B et C. Il y a 19.27 pourcents des hommes qui occupent un poste de niveau A pour 16.44 pourcents des femmes. En ce qui concerne les postes de niveau D, on dénombre 29.61 pourcents des hommes et 28.86 pourcents des femmes. Les postes de niveau B sont quant à eux occupés par 23.49 pourcents des femmes et par 22.35 pourcents des hommes. Enfin, 31.21 pourcents des femmes occupent un poste de niveau C tout comme 28.77 pourcents des hommes.

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données pour les femmes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Colonne 1 Niveau de fonction | Colonne 2 Pourcentage des collaboratrices en situation de handicap | Colonne 3 Pourcentage de l’effectif total des collaboratrices |
| Niveau A | 16.44 pourcents | 29.38 pourcents |
| Niveau B | 23.49 pourcents | 25.69 pourcents |
| Niveau C | 31.21 pourcents | 30.9 pourcents |
| Niveau D | 28.86 pourcents | 14.02 pourcents |

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données pour les hommes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Colonne 1 Niveau de fonction | Colonne 2 Pourcentage des collaborateurs en situation de handicap | Colonne 3 Pourcentage de l’effectif total des collaborateurs |
| Niveau A | 19.27 pourcents | 39.01 pourcents |
| Niveau B | 22.35 pourcents | 27.82 pourcents |
| Niveau C | 28.77 pourcents | 23.31 pourcents |
| Niveau D | 29.61 pourcents | 9.86 pourcents |

## Âge des collaborateurs

En ce qui concerne la répartition en catégories d’âges des collaborateurs en situation de handicap au sein de l’administration fédérale, il apparaît que la population de sexe masculin tend à être plus âgée que la population de sexe féminin. C’est ainsi que 47.14 pourcents des collaborateurs en situation de handicap ont 55 ans ou plus tandis que 41.17 pourcents des collaboratrices en situation de handicap ont 55 ans ou plus.

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données pour les femmes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Colonne 1 Catégorie d’âge | Colonne 2 Proportion des collaboratrices en situation de handicap | Colonne 3 Pourcentage de l’effectif total des collaboratrices |
| Les plus de 65 ans | 0.65 pourcent | 0.29 pourcent |
| Les 60 à 64 ans | 19.28 pourcents | 10.21 pourcents |
| Les 55 à 59 ans | 21.24 pourcents | 16.62 pourcents |
| Les 50 à 54 ans  | 19.61 pourcents | 15.49 pourcents |
| Les 45 à 49 ans | 13.4 pourcents | 12.69 pourcents |
| Les 40 à 44 ans | 11.44 pourcents | 12.1 pourcents |
| Les 35 à 39 ans | 7.84 pourcents | 12.26 pourcents |
| Les 30 à 34 ans | 4.58 pourcents | 9.2 pourcents |
| Les 25 à 29 ans | 1.31 pourcent | 7.62 pourcents |
| Les 18 à 24 ans | 0.65 pourcent | 3.52 pourcent |

Veuillez trouver ci-dessous le tableau portant sur ces données pour les hommes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Colonne 1 Catégorie d’âge | Colonne 2 Proportion des collaborateurs en situation de handicap | Colonne 3 Pourcentage de l’effectif total des collaborateurs |
| Les plus de 65 ans | 1.71 pourcent | 0.73 pourcent |
| Les 60 à 64 ans | 24 pourcents | 13.04 pourcents |
| Les 55 à 59 ans | 21.43 pourcents | 16.27 pourcents |
| Les 50 à 54 ans  | 18 pourcents | 14.8 pourcents |
| Les 45 à 49 ans | 7.71 pourcents | 12.56 pourcents |
| Les 40 à 44 ans | 10.57 pourcents | 12.39 pourcents |
| Les 35 à 39 ans | 9.43 pourcents | 11.96 pourcents |
| Les 30 à 34 ans | 4.29 pourcents | 9.38 pourcents |
| Les 25 à 29 ans | 2.57 pourcents | 6.35 pourcents |
| Les 18 à 24 ans | 0.29 pourcent | 2.51 pourcents |

# Table des liens mentionnés dans le document

|  |  |
| --- | --- |
| Colonne 1 Intitulé du lien | Colonne 2  URL |
| Arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage | <https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/2005-06-10%20KB_AR%20_2017-09-03%20Loi.pdf> |
| Recommandation n°185 d’UNIA portant sur le droit aux aménagements raisonnables pour les fonctionnaires en situation de handicap | <https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Recommandation_r%C3%A9int%C3%A9gration_des_fonctionnaires_nomm%C3%A9s-FR_def.pdf>  |
| Règlement d’ordre intérieur du Directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui relatif aux sélections et aux examens linguistiques du 4 août 2020 | <http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2020080401>  |

Service public fédéral

Stratégie et Appui

Editeur responsable Michel Magis

Dépôt légal D/2020/7737/9 - décembre 2020

Contact CARPH carph.bcaph@bosa.fgov.be