



ÉVALUATION PLAN D'ACTION COMMUN ANNUEL 2021

Ce plan évalue l'avancement des actions prévues en 2021 dans le cadre du plan stratégique commun pluriannuel 2021-2024.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1

Susciter l'adhésion de tous les fonctionnaires aux valeurs communes de l'administration fédérale en termes de diversité et d'inclusion.

Objectif opérationnel 1.1

Valoriser l'action commune et renforcer la mise en commun des moyens, forces et talents.

1.1.1. Soutien au réseau thématique bePROUD pour les 5 ans de ce réseau.

Par ex. adoption et communication d'un nouveau logo.

✓ Réalisé.

Plusieurs réunions organisées, lancement d'un concours participatif en vue de la sélection du [nouveau logo](#) pour célébrer les 5 ans de ce réseau, diffusion du courrier officiel cosigné par Mesdames De Sutter et Schlitz invitant les organisations fédérales à participer à l'action (hybride) drapeaux arc-en-ciel en mai 2021.

1.1.2. Publier un texte Fedweb décrivant et rendant plus visible le rôle de responsable diversité.

✓ Réalisé.

Voir la version mise à jour en 2021 du « [mandat](#) » décrivant les rôles au sein du réseau et son fonctionnement. Une enquête est également en cours pour sonder les organisations concernant leur capacité pour ce rôle et les défis en la matière.

1.1.3. Restructuration et mise à jour des pages Fedweb consacrées au réseau fédéral Diversité.

✓ Réalisé.

La diversité est notamment devenue [une rubrique](#) en soi bien visible sur le site fedweb, avec une nouvelle structure, un regroupement et une mise à jour d'une grande partie du contenu (par exemple : simplification de la page décrivant [le réseau fédéral diversité](#)).

1.1.4. Investir dans le réseau fédéral Diversité en organisant une formation thématique 2021 pour des responsables Diversité.

✓ Réalisé.

Le thème du spectre du genre avait été sélectionné en collaboration avec le réseau. 8 participant·e·s de plusieurs organisations ont bénéficié de cette formation assurée par le partenaire externe « Genres pluriels ». Le SPF BOSA a financé cette formation pour un montant de € 1000.

1.1.5. Lancer et diffuser une newsletter périodique renforçant la visibilité du réseau ou recourir à une newsletter généraliste existante.

✓ Réalisé.

Dans un souci d'efficacité et de diffusion large, nous avons régulièrement au fil de l'année diffusé des informations sur les activités par les newsletters du SPF BOSA.

1.1.6. Handicap : le SPF BOSA et le réseau fédéral Diversité assurent une session d'information aux responsables diversité sur le monitoring CARPH actuel afin de partager les connaissances.

✓ Réalisé.

La session d'information au sein du réseau sur le monitoring CARPH et les aménagements de poste a été assurée au premier semestre.

Objectif opérationnel 1.2

Valoriser les succès communs et partager les bonnes pratiques.

1.2.1. Organiser la Journée fédérale Diversité 2021.

✓ Réalisé.

Cette journée s'est tenue le 02.12.2021. Mesdames De Sutter et le cabinet de Madame Schlitz y ont apporté leur aimable collaboration en prenant la parole. 5 oratrices et orateurs externes variés ont de plus aussi contribué au succès et à la valeur ajoutée de cet événement.

Le SPF BOSA a investi un montant total de € 6739,7 pour la diffusion livestream professionnelle audio et vidéo, les interprètes français-néerlandais et une oratrice payante.

Pour la première fois, nous avons veillé à faciliter au maximum la lecture labiale dans ces deux langues pour donner l'exemple.

Le nombre de participant·e·s a fluctué entre 106 et 123 au fil de la journée.

1.2.2. Diversity and Inclusion Awards 2021 : lancer un appel à candidatures, organiser les votes et remise des récompenses.

✓ Réalisé.

Suite à [l'appel à candidature 2021](#), 18 projets ont été soumis par des organisations fédérales et des entreprises publiques fédérales, ce qui constitue un record. Suite aux votes, 4 awards ont été remis le 02.12.2021 à [différentes organisations](#). Un montant de € 221,91 a été investi par le SPF BOSA pour financer les trophées.

Pour la première fois, l'inclusion a été mise en avant dans le nom du concours et dans les critères, au bénéfice des membres du personnel comme des citoyens/usagers. Mesdames De Sutter et le cabinet de Madame Schlitz ont participé à la remise de certains awards. Nous avons également permis de façon ludique et participative à chaque équipe projet de présenter son projet au public qui votait pour un des awards. Quelques top managers de l'ONEM et de BOSA ont également participé à la remise d'awards et nous les en remercions chaleureusement.

1.2.3. Consulter des expert.e.s du vécu en matière de handicap pour identifier de bonnes pratiques et les diffuser.

✗ Non-réalisé.

Une réflexion et des contacts informels en ce sens ont été amorcés en 2021. Ils devraient se concrétiser en 2022.

Objectif opérationnel 1.3

Informer et impliquer le management.

1.3.1. Rédiger un courrier commun de la Ministre De Sutter et de la présidente du réseau diversité pour inviter le top management à contribuer au réseau fédéral diversité et le sensibiliser aux objectifs du plan.

✓ Réalisé.

Ce courrier assorti d'une enquête a été diffusé auprès des collègues de fonctionnaires dirigeants au 2e semestre 2021. Les premiers résultats partiels illustrent le peu de moyens humains et de temps que les organisations parviennent à investir dans la diversité et l'inclusion.

1.3.2. Lancer l'appel à projet et publier l'arrêté royal de cofinancement de projets diversité 2021, en impliquant les directeurs P&O dans le processus.

✓ Réalisé.

7 projets introduits par 4 organisations ont été [cofinancés](#) à 80% par le SPF BOSA, pour un montant total à sa charge de 29.364,12 €, destiné à soutenir les clients fédéraux dans leur actions diversité et inclusion.

1.3.3. Intégrer le management dans des communications (comme contributeur et/ou comme public-cible).

✓ Réalisé.

Illustrations:

Les fonctionnaires dirigeants ont été informés [des plans lancés en 2021](#) dans le courrier officiel (voir action 1.3.1).

Les directeurs P&O ont été informés concernant les actions : « cofinancement d'aménagements de poste pour télétravailleurs avec handicap » et « cofinancement de projets diversité ».

1.3.4. Impliquer des managers dans les Diversity and Inclusion Awards 2021. Par ex. dans le vote et/ou la cérémonie de remise.

✓ Réalisé.

Des top managers ont participé à la remise des diversity & inclusion awards 2021.

1.3.5. Publier le rapport CARPH 2021 sur les chiffres 2020 et le quota de 3% par organisation.

✓ Réalisé.

[Ce rapport](#) illustre un taux moyen stable mais insuffisant de 1,22% de travailleurs reconnus avec un handicap et indique que seules 2 organisations fédérales atteignent l'objectif réglementaire de 3% pour ce groupe-cible.

Objectif opérationnel 1.4

Poursuivre la sensibilisation de tout le personnel.

1.4.1. Déterminer un thème d'action de sensibilisation pour 2022 (en ligne ou sous forme hybride).

✓ Réalisé.

Le thème « be inclusive » (« comment être un fonctionnaire inclusif? ») a été déterminé pour 2022, en concertation avec le réseau fédéral diversité.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2

Ancrer la Diversité de manière inclusive dans tous les processus (outils, décisions, reporting, achats, IT, etc.).

Objectif opérationnel 2.1

Évaluer les structures, processus et réglementations pour rendre les carrières fédérales plus inclusives.

2.1.1. Soutenir les aménagements de poste de télétravailleurs avec un handicap (sous forme de cofinancement additionnel prévu au budget 2021).

✓ Réalisé.

L'arrêté royal de répartition de ces moyens budgétaires a été officiellement validé fin décembre 2021. Presque toutes les demandes introduites étaient recevables. Le SPF BOSA contribue ainsi à hauteur de 80% de ces aménagements, soit € 74.865,63, au bénéfice de 10 organisations fédérales différentes qui œuvrent par ce biais à l'inclusion des membres du personnel en situation de handicap.

Objectif opérationnel 2.2

Conseiller le management et le monde politique pour adapter ou compléter les structures, processus et réglementations.

2.2.1. Formuler une proposition de mise à jour de l'arrêté royal CARPH, avec une attention particulière portée aux principes du traité ONU en matière de handicap (dont une réflexion sur des stages d'insertion sur le marché de l'emploi pour des personnes avec un handicap).

✗ Non-réalisé.

Une réflexion a été initiée avec le réseau fédéral diversité et les acteurs de la sélection et des aménagements raisonnables au sein du SPF BOSA, elle se poursuivra en 2022.

Objectif opérationnel 2.3

Ancrer l'axe diversité de manière inclusive dans tous les processus (par exemple les appels d'offres, les processus RH, la communication, les formations).

2.3.1. Publication sur Fedweb d'un guide d'inspiration sur l'écriture inclusive applicable à différents processus et publics-cibles.

✓ Bien avancé.

Un guide d'information et d'inspiration sur l'écriture inclusive en matière de genre a été développé en co-création entre le réseau fédéral et le SPF BOSA. Un changement législatif concernant la langue française étant intervenu fin 2021, ce document sera finalisé et publié début 2022.

2.3.2. Publier sur Fedweb des règles de communication en ligne pour rendre les réunions en ligne plus inclusives.

✗ Non-réalisé.

Non-réalisé en 2021. À considérer en 2022.

2.3.3. Handicap : étudier la possibilité d'un contrat-cadre pour l'interprétation en langue des signes ou d'intégrer l'interprétation en langue des signes dans un contrat-cadre.

✗ Non-réalisé.

Un contrat-cadre référence TOFA n°200 est en cours de rédaction. Un soutien et de l'expertise concernant ces langues et ces missions spécifiques a été fourni à plusieurs reprises en 2021 pour contribuer au groupe de travail et le SPF Sécurité Sociale qui est à l'initiative.



OBJECTIF STRATÉGIQUE 3

Inscrire l'inclusion dans l'ADN de l'administration fédérale.

Objectif opérationnel 3.1

Travailler l'image de l'administration fédérale comme organisation inclusive.

3.1.1. **Employer Branding** : le SPF BOSA mène en 2021 une enquête sur la nouvelle campagne de recrutement et la nouvelle identité en ligne de l'administration fédérale auprès d'un groupe diversifié de citoyens.

✓ **En cours.**

Un marché public a été préparé pour mener cette enquête en collaboration avec un partenaire externe et ce auprès d'un panel diversifié de participantes et participants de 1000 personnes effectives prévues. Ce marché a été attribué par le SPF BOSA pour un montant de € 18.664,25 et les préparatifs sont en cours.

Le SPF BOSA a de plus renouvelé l'identité visuelle du site selor.be selon un nouveau concept d'Employer Branding et investit dans des témoignages récents de fonctionnaires diversifiés.

3.1.2. **Titres de fonctions inclusifs** : le SPF BOSA détermine les principes pour rendre les titres de fonctions utilisés dans les communications de recrutement plus inclusifs.

✗ **Non-réalisé.**

Vu l'évolution législative évoquée pour l'action 2.3.1 intervenue fin 2021, ce point concernant les titres de fonctions reste d'actualité pour 2022.

En revanche, un nouvel outil de publication des offres d'emploi compatible avec cet objectif est lui en cours de développement. Il permettra d'utiliser une structure améliorée et déterminée en 2021. Elle se veut simplifiée et plus attractive pour le grand public en termes de contenu et de lisibilité des offres d'emploi.

Objectif opérationnel 3.2

Mener les actions liées aux objectifs légaux ou gouvernementaux en matière d'inclusion.

3.2.1. **Handicap** : le SPF BOSA assure au moins une session d'information pour mieux faire connaître les offres d'emploi fédérales et les possibilités d'aménagements auprès de services d'insertion professionnelle.

Par ex. liés à l'enseignement supérieur.

✓ **Réalisé.**

2 sessions d'informations en ligne ont été organisées pour environ 30 personnes participantes au total. Elles permettaient d'informer ces services de l'enseignement supérieur sur les carrières fédérales et les aménagements raisonnables de sélection leur diplômés avec handicap.

3.2.2. **Genre et sélections** : le SPF BOSA prête une attention accrue à l'équilibre entre genres dans les commissions de sélection (notamment pour les fonctions à mandat).

✓ **Réalisé.**

Les commissions de sélection pour les fonctions à mandat tiennent structurellement compte de cet équilibre, avec au moins 1/3 de femmes siégeant dans ces commissions.

Il analyse en concertation avec un groupe de travail et en collaboration avec un partenaire académique les freins et leviers éventuels liés au genre en matière de parcours de carrière fédérale.

✓ **Réalisé.**

Une enquête a été développée et menée avec un partenaire académique externe, pour un investissement de € 21.780 par le SPF BOSA. 1663 personnes ont complété l'enquête dans son intégralité. Le partenaire externe a fourni son rapport analysant les données chiffrées en décembre 2021. L'analyse se poursuit en 2022 pour identifier des leviers d'action et/ou de sensibilisation fondés et adéquats à l'administration fédérale.

3.2.3. **Genre** : le SPF BOSA assure l'édition 2021 de la campagne Top Skills visant à encourager les femmes avec un talent managérial ou des ambitions managériales.

✓ **Réalisé.**

2 sessions ont été organisées, avec 242 personnes participantes (principalement des femmes) et les témoignages très appréciés de 4 femmes mandataires sur leur parcours de carrière et leur façon d'exercer une fonction à mandat. Ces sessions ont répondu aux attentes de 82% des participantes comme l'indique notre enquête de satisfaction.

3.2.4. **Genre** : réaliser une communication sur le travail à temps partiel (adressée aux femmes et aux hommes).

✓ **Réalisé.**

[Cette communication](#) a toutefois engendré un retour extrêmement limité et non-exploitable.

3.2.5. **Origine** : le SPF BOSA identifie les moyens juridiques et techniques pour mettre en place un monitoring à visée positive et anonyme du thème « origine » (au sens de passé migratoire) pour le personnel fédéral, à des fins de comparaison du personnel fédéral avec la population active générale.

✓ **Réalisé.**

Une première analyse globale et anonyme a été menée en se basant sur des sources authentiques. Une moindre diversité apparaît sur ce point au sein du personnel fédéral (correspondant à un échantillon spécifique de la population active), si on le compare au reste de [la population en Belgique](#) (tous âges confondus). Il sera donc intéressant de poursuivre ce monitoring pour visualiser l'évolution au sein de l'effectif fédéral d'une part et permettre une comparaison plus certaine d'autre part.