



Évaluation du plan d'action Diversité et Inclusion 2022

Ce document évalue l'avancement des [actions prévues en 2022](#) 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.

- **Action 1** - Intégrer des groupes thématiques au fonctionnement général du réseau diversité :
 - **Action 1a** - **✓ Réalisée** : Intégrer le réseau LGBTI+ « BePROUD » au fonctionnement général du réseau fédéral diversité et assurer sa continuité. *Par exemple, courrier action arc-en-ciel en mai, participation à la Belgian Pride, réunions.*
 - Suite à un transfert de connaissance réalisé avec les ex-coordonateurs, cette activité se poursuit sous la forme du groupe de travail « WGGT BePROUD » organisé par le réseau diversité. 3 réunions ont été menées en 2022 et des pistes ont été identifiées pour 2023.
 - Participation à la Belgian Pride : pas possible en 2022 faute de volontaires et vu le passage tardif en code jaune sanitaire.
 - Mars 2022 : finalisation du courrier officiel concernant l'action drapeau arc-en-ciel 2022, adressé aux collègues par les cabinets De Sutter et Schlitz, photos reçues de 17 organisations, dont l'ONEM et le SPF Stratégie et Appui (SPF BOSA) qui y ont participé.
 - **Action 1b** - **✓ Réalisée** : Consulter des **fonctionnaires avec un handicap** pour des projets ou activités.
 - 17 mai 2022 : Visite de la ministre De Sutter chez BOSA de la salle de tests de sélection adaptée aux personnes avec un handicap, avec 2

témoins ayant bénéficié d'aménagements raisonnables en sélection et ayant rejoint l'administration. Communications notamment :

[La ministre De Sutter visite la salle de tests aménagée | Fedweb \(belgium.be\)](#)

- 23 juin 2022 : 3 témoins en situation de handicap ont pris la parole lors d'une réunion du réseau pour décrire leur parcours et proposer des pistes de solutions (comme un lien plus fluide entre la sélection et l'entrée en service, et un accompagnement individualisé pour les aménagements de poste de travail en impliquant la personne elle-même comme acteur de l'aménagement, travailler à la sensibilisation).

Varia : activités du réseau fédéral diversité en 2022

5 réunions plénières ont été organisées en 2022, ainsi que nombre de réunions thématiques au fil de l'année. Le SPF BOSA exprime toute sa reconnaissance à ses membres, en particulier envers sa présidente pour tout son investissement personnel, Mme Joëlle Berghmans (ONEM).

- **Action 2** - **✓ Réalisée** : Investir dans le réseau fédéral Diversité en organisant une formation thématique 2022 pour des responsables Diversité (en néerlandais). Le thème en sera déterminé en concertation avec le réseau.
 - 2 offres reçues pour cette commande. L'offre retenue correspondait au montant de 899€ et permis de former environ 25 personnes le 13 octobre (formation en ligne en néerlandais).
- **Action 3** - **✓ Réalisée** : Diffuser périodiquement des informations via les newsletters de Bosa existantes pour renforcer la visibilité du réseau (au fil de l'année).
 - L'inclusion a trouvé sa place dans les communications Bosa, que ce soit par newsletter, sur le site ou dans les médias sociaux.
 - Nombreux exemples 2022 : publications sur le débriefing du cofinancement exceptionnel 2021 pour télétravailleurs avec handicap, Top Skills 2022, le cofinancement de projets Diversité et Inclusion 2022 ; la ministre De Sutter visite notre salle de tests adaptée ;

brochure écriture inclusive respectueuse du genre ; Journée Fédérale Inclusion, prix inclusion 2022, appel à témoins « be inclusive ».

- **Action 4 - ✓ Réalisée** : Organiser une activité conviviale, de type team building, pour retisser du lien au sein du réseau et le dynamiser, dans le respect des règles sanitaires.
 - La Journée Fédérale Inclusion 2022 a permis de rassembler les membres du réseau en présentiel et de tisser du lien (notamment, avec les nouveaux membres), sans surcoût et autour d'un évènement commun.

Objectif opérationnel 1.2

Valoriser les succès communs et partager les bonnes pratiques.

- **Action 1 - ✓ Réalisée** : Organiser la Journée Fédérale Inclusion 2022.
 - Jeudi 24 novembre, thématique retenue « inclusion 360° » : 4 tables rondes thématiques prévues, participation appréciée de 3 membres du gouvernement (Mesdames De Sutter, Lalieux et Amélie Servotte au nom de Madame Schlitz), remise des trophées aux projets lauréats. Format hybride.
 - Participation en présentiel : **56 participantes et participants** au WTC3 + 12 orateurs / oratrices + 3 intervenantes politiques + 7 personnes du comité d'organisation ; **public en ligne : environ 150 personnes**. Soit un total d'environ **230 personnes impliquées**. Des communications ont également fait rayonner l'évènement (médias sociaux pendant la journée et communication générale).
[La SNCB, l'ONEM, le SPF BOSA et le SPF Mobilité remportent un Prix de l'Inclusion | BOSA \(belgium.be\)](#)
 - BOSA s'est investi activement dans la co-organisation, la communication, le soutien technique et logistique. Le SPF BOSA a réalisé les commandes et financé l'intégralité de l'évènement (par ex. interventions payantes, catering, interprètes en ligne) pour un montant d'environ **4.700€**.

- **Action 2** - ✓ **Réalisée** : Diversity and Inclusion Awards 2022 : lancer un appel à candidatures, organiser les votes et remise des récompenses.
 - Voir action précédente. Appel à projet publié en juillet [Federal Inclusion Awards : introduisez votre candidature entre le 19 août et le 23 septembre 2022 | BOSA \(belgium.be\)](#) et renforcé par une session d'information au sein du réseau le 18 août
 - 9 candidatures étaient recevables, les organisations fédérales ont pu participer au vote (mailing aux directeurs P&O)
 - BOSA a commandé les trophées pour un montant de 721,16 €. Ils étaient en matériau recyclé pour une démarche plus durable. Chaque prix était de plus pourvu d'une gravure en braille.

- **Action 3** - ✓ **Réalisée** : Partager régulièrement des **bonnes pratiques** en matière de diversity & inclusion management et d'actions thématiques. *Par exemple, benchmarks ; rédiger un business case inclusion & diversité.*
 - Plusieurs formats d'échanges, nationaux ou internationaux au cours de 2022 :
 - ✓ **BOSA en bilatéral** : commune d'Ixelles, administration luxembourgeoise sur le thème de l'inclusion des personnes avec handicap ; présentation à EPSO (centre de sélection des institutions européennes) et des délégations d'Azerbaïdjan, de Tunisie, ville de Gand sur le thème LGBTQIA+ et la province d'Anvers pour son plan d'action genre.
 - ✓ **Réseau et BOSA** : Échange Talent Brussels sur les outils stratégiques et la réglementation ; échange avec le « dienst diversiteitsbeleid » de l'administration flamande et le cabinet Somers pour des échanges d'idées et de bonnes pratiques, experte de Deloitte.
 - Dans le cadre du plan NAPAR (antiracisme), le SPF BOSA a organisé un évènement le 28 novembre 2022 pour lutter contre la discrimination ethnique ou basée sur l'origine personnelle : [Journée d'inspiration sur la discrimination | BOSA \(belgium.be\)](#). Environ 175 personnes y ont participé, et un budget total d'environ 33.200€ a été investi. La participation du cabinet de Madame De Sutter et celle de Madame Schlitz, d'Unia et d'une témoin avec une

intervention à la fois personnelle et musicale a été vivement appréciée, ainsi que celles des intervenantes et intervenants externes.

Objectif opérationnel 1.3

Informier et impliquer le management.

- **Action 1** - Informer les managers sur des conclusions et tendances :
 - **Action 1a** - **✓ Réalisée** : Présenter le résultat de l'enquête 2021 menée auprès des fonctionnaires dirigeantes et dirigeants (par un courrier commun de la Ministre De Sutter et de la présidente du réseau diversité) sur les enjeux et la capacité en matière de diversité au sein de leur organisation, et la participation de leur organisation au réseau fédéral diversité.
 - Ce thème a été abordé lors de la cérémonie de la charte 2022 le 29 mars, en présence de nombreux top managers.
 - **Action 1b** - **✓ Réalisée (autrement)** : Présenter les résultats de l'enquête « égalité de genre et carrières de niveau A » et actions ou facteurs à considérer dans les organisations. *Par exemple sous forme d'un évènement destiné à la « top community » composée de mandataires, avec intervention d'un orateur/d'une oratrice.*
 - Ce thème a été discuté avec la commission consultative scientifique HR de Bosa le 21 juin 2022. Des principes d'action fondées ont été avancés par la commission. Une série d'analyses statistiques complémentaires a été demandée par la commission pour valoriser les données collectées de façon optimale, réalisées depuis. Elles révèlent que le plus fort prédicteur des réponses observées n'est pas le sexe mais plutôt la catégorie d'âge (> ou <50 ans) et le statut manager/non-manager.
- **Action 2** - **✓ Réalisée** : Lancer l'appel à projet et publier l'arrêté royal de cofinancement de projets diversité 2022, en impliquant les directeurs P&O et les directeurs généraux des services généraux dans le processus. Une attention particulière sera apportée en 2022 à la promotion de cette opportunité et à

l'illustration de projets recevables afin de stimuler un usage maximal de ce budget 2022 de € 154.000. Cette promotion sera assurée sous la forme d'une session d'information dédiée en soutien aux clients, et en complément à la communication générale.

- 04 janvier 2022 : Appel publié, avec exemples et descriptions du processus.
[Appel à projets diversité 2022 : cofinancement | Fedweb \(belgium.be\)](#)
 - Janvier 2022 : 2 sessions d'information organisées, avec un total de 17 participantes et participants externes. Les slides des sessions d'information ont d'ailleurs été publiées sur Fedweb pour accompagner au mieux les organisations intéressées.
 - Mars 2022 : présentation du cofinancement auprès du réseau fédéral pour stimuler les demandes.
 - 29 août 2022 : AR cosigné par les décideurs.
 - [Publication au Moniteur](#) et publication illustrant les projets [Le SPF BOSA soutient plusieurs nouveaux projets dans le domaine de la diversité et de l'inclusion | BOSA \(belgium.be\)](#)
 - Le budget utilisé est en nette augmentation par rapport à [l'année précédente](#), avec **107.679,53 € financés par BOSA** pour 154.000 € disponibles, soit un taux d'utilisation d'environ 70%, nous souhaitons encore progresser en la matière. BOSA finance 80% des montants et joue ainsi son rôle de catalyseur, cela signifie donc que l'administration dans son ensemble a investi 129.215,43 € dans ces projets inclusifs.
- **Action 3 - ✓ Réalisée** : **Charte** Diversité et Inclusion 2022 :
 - **Action 3a** - Impliquer les collègues de fonctionnaires dirigeantes et dirigeants, pour favoriser l'adhésion et permettre de finaliser le document dans un esprit de co-production à la fois avec le réseau fédéral diversité et avec ces collègues.
 - **Action 3b** - Organiser la signature officielle de la nouvelle charte diversité et inclusion. *Par exemple, cérémonie et communication afférente.*
 - **Action 3c** - Promouvoir le rôle de "responsable diversité" et définir les attentes à l'égard de ces personnes (le cas échéant, redéfinir le terme pour y intégrer l'inclusion).
 - Février 2022 : Les collègues dirigeants ont été consultés fin 2021 début 2022 par le cabinet fonction publique. Le SPF BOSA a finalisé les documents en 2022.

- 29 mars 2022 : Cérémonie et signature officielle de la charte diversité et inclusion en présence de la ministre De Sutter, de la Secrétaire d'Etat Schlitz et de fonctionnaires dirigeantes et dirigeants. Cette cérémonie a constitué un moment privilégié pour donner la parole aux décisionnaires politiques, au président du SPF BOSA et des 3 collègues dirigeants, ainsi qu'au réseau fédéral. Une trentaine de personnes étaient présentes sur place et autant en ligne. Le panel d'oratrices et d'orateurs a permis une de faire s'exprimer une belle diversité de regards, de genre et de langue.
 - Pour assurer la visibilité de l'action, des communications ont été menées notamment un [communiqué de presse](#) sur news.belgium.be ou les canaux BOSA (voir [exemple](#)).
 - Décembre 2022 : Le nombre total de signataires est actuellement de 46 (dont le réseau fédéral, Mesdames De Sutter et Schlitz et tous les SPF).
- **Action 4** - **✓ Réalisée** : Publier le **rapport CARPH 2022** concernant l'année 2021 et le quota de 3% de personnes avec un handicap par organisation, au plus tard en mai 2022.
 - Le SPF BOSA a organisé en janvier 2022 une consultation urgente de la CARPH pour qu'elle rende un avis sur la réforme du dispositif de réintégration pour raison médicale et/ou handicap.
 - 24 mai 2022 : [publication du rapport](#). L'objectif de timing est atteint. Ce rapport fixe le pourcentage de personnes reconnues avec handicap par organisation et quelle organisation parvient ou non aux 3% de personnes avec handicap dans son personnel. Le taux moyen est malheureusement en baisse.
 - Les contenus anciennement publiés sur Fedweb migrent vers le site Bosa. Les rapport CARPH y seront dorénavant publié, voir : [CARPH | BOSA \(belgium.be\)](#)
 - Varia: le SPF BOSA a mené avec la Régie des bâtiments une « Experience session On Wheels » permettant de sensibiliser du personnel de partager l'expérience d'une personne à mobilité réduite (en chaise roulante) et d'une personne aveugle, avec notamment un aller-retour des bureaux de BOSA au WTC III à la Gare du Nord. En partenariat avec un partenaire externe.

Informations complémentaires dans le cadre du même objectif 1.3. Informer et impliquer le management.

✓ Réalisé

Les documents stratégiques toujours actuels sont republiés ici : [Documents stratégiques et publications | BOSA \(belgium.be\)](#).

✓ Réalisé

Les formations, coachings et solution d'apprentissages pour dirigeantes et dirigeants proposées par BOSA sont dorénavant proposées ici :

<https://bosa.belgium.be/fr/trainings> (17 solutions proposées pour le thème Leadership).

✓ Réalisé

Lancement d'un trajet GOLD : 20 jours de formation pour 22 participants qui suivent, pendant 10 mois, un programme intensif consacré à la gouvernance et au leadership public.

<https://bosa.belgium.be/fr/news/gouvernance-et-leadership-public-programme-de-developpement-gold>

✓ Réalisé

La Top Community a participé à un évènement inspirant organisé par le SPF BOSA, avec notamment la diffusion de podcasts ainsi qu'une présentation spécifiquement dédiée à l'inclusion pour sensibiliser ce public :

Communication de suivi et accès aux podcasts

<https://bosa.belgium.be/fr/news/ecoutez-notre-serie-de-podcasts-engage-today-shape-tomorrow>.

Objectif opérationnel 1.4

Poursuivre la sensibilisation de tout le personnel.

- **Action 1 - ✓ Réalisée** : Réaliser une **action de sensibilisation** 2022 pour le personnel fédéral au sens large (en ligne ou sous forme hybride), sur le thème de « **be inclusive** » (être un fonctionnaire inclusif ou une fonctionnaire inclusive), thème déterminé en collaboration avec le réseau fédéral diversité.
 - Le format 'be inclusive' est le successeur des « plats divers » en tant qu'outil de sensibilisation au-delà des membres du réseau. Il peut aussi permettre d'aborder plusieurs situations au fil du temps ou lors d'un même évènement.
 - 13 septembre 2022 : Publication de l'appel à témoins [Devenez le visage de la campagne pour la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail | BOSA \(belgium.be\)](#)
 - Décembre 2022 : Une dizaine de témoignages ont été collectés et mis en forme. Une première utilisation a été combinée à la Journée Fédérale Inclusion 2022.

Objectif stratégique 2

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

Objectif opérationnel 2.1

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

- **Action 1** - Analyser les résultats de l'enquête sur l'égalité entre les genres pour les carrières de niveau A & mandataires, et impliquer le comité consultatif scientifique du SPF BOSA pour renforcer l'approche evidence-based. Proposer des pistes d'actions ou de réformes au monde politique.
 - Ce comité scientifique a été réformé¹ en 2022 a repris ses travaux avec une nouvelle composition élargie en termes d'expertises sur les matières RH. Ce thème a été discuté le 21 juin, voir action 1.3.1 et des analyses complémentaires menées.
- **Action 2** - **✓ Bien avancée** : Mener une analyse comparative des données BOSA liées à la sélection en matière d'entrée dans la fonction publique et d'évolution de carrière, sous l'angle de l'égalité des chances. Une première itération sera réalisée en 2022 en collaboration avec un partenaire externe, et permettra de rendre ces analyses structurelles au sein du SPF BOSA à partir de 2023.
 - Le processus complexe d'analyse du marché, de rédaction d'un cahier spécial des charges (CSC) sur mesure, et tenant compte des éléments (RGPD) nécessaires, a été mené à bien en 2022.

¹ 16 DECEMBRE 2021. - Arrêté royal portant diverses mesures en matière de sélection, de mobilité, de certification linguistique et de carrière pécuniaire dans la fonction publique administrative fédérale
http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2021121634&table_name=loi

- 2 offres ont été reçues, la délibération a été organisée le 9 décembre. Une proposition d'attribution a été adressée à l'équipe Procurement du SPF BOSA, pour suites voulues. La réalisation du projet sera menée en 2023.

Objectif opérationnel 2.2

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

- **Action 1 - ✓ Réalisée** : 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 et une amélioration du monitoring.
 - Des échanges bilatéraux nourris ont été menés entre le SPF BOSA et avec le cabinet de tutelle De Sutter à plusieurs reprises en 2022. Une proposition de réforme a officiellement été remise au cabinet De Sutter le 30 novembre 2022.
- **Action 2 - ✓ Réalisée** : Evaluer le processus d'accompagnement des projets diversité et d'implémentation de bonnes pratiques, en soutien aux clients fédéraux et les conditions de son renforcement. *Par exemple, conseils sur la préparation de candidatures pour les D&I Awards, soutien à une demande de cofinancement de projets, diversity management en général.*
 - Cet accompagnement renforcé passe par un renforcement de l'équipe BOSA qui coordonne et exécute la politique d'inclusion, pour Bosa en collaboration étroite avec le réseau fédéral. Elle assure également le soutien actif à la CARPH. Suite à différents départs, recrutements et à une clarification des missions, l'effectif est porté à 5 personnes physiques à compter de janvier 2023 (4 expertes et 1 responsable).
 - Une action à valeur ajoutée doit de plus être visible. Une concertation hebdomadaire entre les composantes de BOSA impliquées, avec le réseau fédéral diversité, a été lancée en 2022. Elle permet de planifier et de concrétiser les communications qui sont un élément central du soutien aux clients.

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.*

- **Action 1 - √ Réalisée** : Accessibilité : lancement d'un contrat-cadre (référence : « TOFA », Contrat-cadre n°200b) distinct pour l'interprétation en langue des signes.
 - Le contrat-cadre a été rédigé et attribué, avec un soutien actif du SPF BOSA concernant la coordination des achats communs mais aussi concernant la matière dans un souci de service public inclusif. Différents lots ont été prévus, en présentiel à Bruxelles-Capitale et pour des prestations en ligne notamment (par ex. pour rendre accessibles des sélections, formations ou évènements par exemple).
 - Les organisations participant à ce marché peuvent donc passer des commandes plus facilement pour des prestations d'interprètes en langue(s) de signes.
- **Action 2 - √ Réalisée** : Handicap : analyse d'opportunité et lancement d'une forme d'emploi supplémentaire pour les postulants avec handicap, en complément des formes existantes.
 - **BOSA** : Une réforme facilitant la **réintégration** de personnes après une maladie et/ou en situation de handicap a été lancée.
[Au moniteur : réintégration en cas de maladie ou d'accident et emploi de personnes en situation de handicap | BOSA \(belgium.be\)](#)
 - **BOSA** : Une mesure supplémentaire visant le **temps partiel choisi pour les stages statutaires** peut faciliter l'inclusion dans les carrières fédérales (que ce soit pour des personnes avec handicap non-reconnu, des parents, des situations intersectionnelles dont le handicap) :
[Moniteur belge: stage à temps partiel, mise à disposition et échange d'expertise | BOSA \(belgium.be\)](#) ou voir [l'arrêté royal du 19 novembre 1998](#) relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État.

C'est d'autant plus une mesure inclusive qu'elle ne vise pas un groupe-cible particulier mais est offerte à tous, avec ou sans handicap, reconnu ou non, déclaré à l'employeur ou non.

- **BOSA** : Une nouvelle forme de sélection souple est spécifique a été lancée. Elle permet de réserver des sélections contractuelles aux seules personnes avec handicap (moyennant une attestation officielle). C'est une opportunité d'emploi de plus et une porte d'entrée supplémentaire dans la fonction publique pour ces personnes, grâce à une sélection en 1 seule étape (par exemple, un entretien). Le contrat commence par un CDD, il peut naturellement être prolongé, voir déboucher sur un CDI.
[Modifications en matière de sélections, promotions et examens linguistiques | BOSA \(belgium.be\)](#) ou [Arrêté royal du 29 juin 1973 \(M \(belgium.be\)\)](#)

Le SPF BOSA espère lancer ou soutenir des sélections de ce type dès 2023.

- **Action 3 - ✓ Réalisée** : Inclusion : politique d'achat fédérale « inclusive by design » : apporter un soutien à l'équipe Procurement du SPF BOSA pour identifier des actions pertinentes au bénéfice des clients via les acheteurs publics fédéraux.
 - Plusieurs réunions internes à Bosa ont permis d'apporter un soutien à l'équipe Procurement. L'orientation retenue est d'inspirer les acheteurs publics avec des pistes concrètes et selon une approche proactive de l'inclusion pour des contrats-cadres (auxquels plusieurs organisations peuvent faire appel). Le point de contact en la matière est xavier.henrotin@bosa.fgov.be.

Varia objectif 2.3 - Genre

BOSA : Une réforme² veille à présent à l'équilibre structurel entre les sexes (au sens hommes/femmes) au sein des jurys de sélection pour fonctionnaires, l'AR mentionne « les deux tiers au plus des membres de chacun des jurys appartiennent au même sexe ». Cela va dans le sens des panels mixtes contribuant à l'égalité des chances comme à la richesse du processus décisionnel.

(Une telle initiative avait déjà été prise en 2021 concernant les jurys de sélection de mandataires.)

Lire : [La ministre De Sutter propose deux mesures pour plus de femmes à des postes de direction dans l'administration fédérale | Petra De Sutter \(belgium.be\)](#)

BOSA : Les commissions de sélection peuvent être composées de 2 membres pour des entretiens de présélection, pour autant qu'il ne s'agisse pas de l'épreuve finale qui nécessite toujours 3 membres. Les 2 membres en question ne doivent pas appartenir au même sexe³.

² http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2021121634&table_name=loi

³ [Arrêté royal du 12 mai 2022](#) portant diverses modifications en matière de sélection des agents de l'Etat, entré en vigueur le 12 octobre 2022.

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.

- **Action 1 - Employer Branding** : le SPF BOSA renouvelle et remplace le site central de publication des offres d'emploi, selon un nouveau concept de branding et avec une attention portée à des témoignages diversifiés de fonctionnaires.
 - **Action 1a - ✓ Réalisée** : Bosa utilise déjà les nouveaux visuels inclusifs « travaillerpour.be » pour les salons de l'emploi en présentiel comme en ligne (18 salons en 2022, pour un investissement de 27.500€).
 - **Action 1b - ✓ Réalisée** : Participation régulière à des événements, sessions d'information ; campagnes régulières selon le nouveau concept :
 - [Exemple pour BOSA](#) même pour toucher la jeunesse bruxelloise avec une technologie innovante : plus de 330 visites et budget de 34.485 €.
 - Exemple pour visibiliser et toucher des [top managers diversifiés](#).
 - Enquête à grande échelle a été menée pour analyser la perception du public de l'administration fédérale comme employeur : 1119 répondant·e·s externes et 1076 fonctionnaires participants, soit un total de 2.195 personnes. 72% du groupe de répondants indique que la campagne encourage les personnes à postuler. Elles associent à plus de 70% la campagne à des adjectifs comme 'clair', 'qualitatif', 'crédible', 'utile' et 'attrayant'.
 - Une analyse qualitative est en cours concernant la perception qu'ont les personnes d'origine étrangère de l'administration fédérale en tant qu'employeur. Budget: 32.210,2 €.
 - **Action 1c - ✓ Réalisée** : Actions spécifiques pour toucher les personnes avec un handicap :

- 19 – 21 mai 2022 : un stand travaillerpour.be a été assuré pendant le salon Reva (Gand) pour se faire connaître du grand public et des talents présents. 3 jours, investissement : 3.370 €.
- Une interview a été réalisée avec la Ligue Braille pour un article dans leur journal « Canne blanche »
Lire : [Witte stok 3 – 2021 \(braille.be\)](#) (p.12 &13).
- Interview croisée de Peter Samyn et Ben Smeets dans un média généraliste : [L'engagement de l'administration fédérale dans le Plan fédéral Handicap 2021-2024 \(planet-health.be\)](#).

✓ Site : bien avancé

- **Action 1d** - ✓ **Site : bien avancé** : Changement complet de site préparé en 2022 en remplacement de selor.be (dépendance : attribution du marché public) et qui sera réalisé en 2023.
- **Action 2** - ✓ **Réalisée** : **Titres de fonctions inclusifs** : le SPF BOSA applique des principes à formuler pour rendre les titres de fonctions utilisés dans les communications de recrutement plus inclusifs, compte tenu des contraintes techniques, légales et de lisibilité. Une consultation d'expertes et experts académiques dans une logique evidence-based sera menée, par exemple en collaboration avec le comité consultatif scientifique du SPF BOSA.
 - **Action 2a** : Une base informative a été rédigée en co-création entre le réseau fédéral diversité et BOSA :
[Petit guide pour une écriture respectueuse du genre | BOSA \(belgium.be\)](#)
Cette publication a suscité beaucoup d'intérêt en Belgique, dont 2 articles de presse, et mêmes quelques réactions venant de l'étranger.
 - **Action 2b** : BOSA a analysé les normes communautaires, contraignantes pour la Fédération Wallonie-Bruxelles et les services qui en dépendent⁴, et sous forme de recommandations pour la Communauté Flamande (publications Taalunie 2022⁵). Ces sources officielles et riches ont rendu inutiles la concertation avec des expertes et experts externes.
Cette analyse a révélé que l'usage fédéral d'une mention de genre non-binaire dans chaque offre d'offre (type H/F/X), était une bonne pratique à maintenir.

⁴ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2021101424&table_name=loi

⁵ https://taaladvies.net/taal-en-gender-beroeps-functie-en-rolbenamingen-algemeen/#_Toc111036738

A suivre en 2023

Il est déjà possible d'utiliser des formulations inclusives, à l'initiative du client intéressé. Les outils de publication d'offres d'emploi et le site grand public étant en pleine évolution sur le plan technique en 2022-2023, il est utile d'attendre qu'ils se déploient pleinement pour en explorer les nouvelles possibilités. Une analyse plus large des offres d'emploi dans leur ensemble serait opportune.

Objectif opérationnel 3.2

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

- **Action 1 - √ Réalisée** : Handicap : le SPF BOSA assure au moins une session d'information ou participe à au moins un salon de l'emploi pour mieux faire connaître les offres d'emploi fédérales et les possibilités d'aménagements auprès de professionnels RH et/ou de postulantes et postulants potentiels avec handicap.
 - Voir objectif opérationnel 3.1, action 1
- **Action 2 - √ Réalisée** : Genre : le SPF BOSA assure l'édition 2022 de la campagne **Top Skills** selon un concept revisité (et le cas échéant un nouveau nom), ouvert à tous les genres, pour encourager les vocations managériales.
 - 2 sessions organisées par le SPF BOSA, avec l'aimable participation de la Ministre De Sutter (26 avril et 3 mai 2022).
 - Nouveauté cette année : ouverture à toutes les identités de genres, la dimension du genre reste présente au programme et dans les témoignages pour inspirer et sensibiliser les personnes de façon inclusive. Dans cette optique, les panels de témoin seront dorénavant mixtes en matière de genre.

- Résultats à l'enquête de satisfaction : 346 participantes et participants (dont 42% de femmes, 55% d'hommes et 3% s'identifiant autrement). 126 réponses à l'enquête. Taux de satisfaction général : 85%. Des effets positifs des sessions sont observés sur l'utilisation des informations reçues pour soi-même ou son réseau, ainsi que pour l'intention de postuler à des fonctions de mandataire à court ou moyen terme (59%).
- **Action 3 - ✓ Réalisée** : Passé migratoire : le SPF BOSA poursuit le monitoring pour le personnel fédéral, à des fins de comparaison du personnel fédéral avec la population active générale, et de comparaison par rapport à la mesure 0 effectuée en 2021. Ce monitoring a une visée positive permet de d'étudier l'« origine » des fonctionnaires (au sens de passé migratoire), et ce de façon globale, positive et anonyme.
Le SPF BOSA étudie la possibilité d'intégrer ces chiffres à l'offre de données diversité du site Infocentre.
 - Le SPF Bosa collecte ces données (contact joel.frankson@bosa.fgov.be) grâce à une collaboration avec Statbel, et les partage avec les stakeholders concernés. Elles devraient être publiée sur Infocentre à partir de 2023.
- **Action 4 - ✓ Réalisée** : Actions positives : Des actions sont menées selon les possibilités du cadre réglementaire existant et/ou une réflexion est menée pour compléter les possibilités en la matière au sein de l'administration fédérale par le biais d'un arrêté royal.
 - Une note officielle rédigée par le SPF BOSA sur ce thème a été transmise au cabinet De Sutter fin 2021. Elle peut servir de soutien à cette réflexion. Certaines actions positives de type outreaching dans le cadre d'une communication de recrutement inclusive ou encore la participation à des salons de l'emploi attirant un groupe-cible en particulier ne nécessitent d'ailleurs pas de base réglementaire spécifique ni supplémentaire.
 - Le SPF BOSA rappelle que pour être en phase avec l'analyse d'Unia et de l'IEFH sur cette notion, tout nouveau mécanisme de type action positive qui serait créé doit inclure une durée limitée et un mécanisme d'évaluation. Il doit aussi être ancré dans un AR comme demandé par les lois anti-discrimination de 2007 et fournir la sécurité juridique nécessaire pour les bénéficiaires comme pour les administrations.