

Évaluation plan d'action diversité & inclusion 2023

Évaluation

Ce document évalue le plan d'action 2023 dans le cadre du [plan stratégique](#) commun pluriannuel 2021-2024.

Le plan stratégique 2021-2024 prévoit **3 objectifs stratégiques et 9 objectifs opérationnels**. Différentes actions ont été formulées pour chaque objectif opérationnel.

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

1. Agir collectivement en unissant les ressources, les forces et les talents.
2. Valoriser les réussites communes et partager les bonnes pratiques.
3. Impliquer et informer la direction.
4. Continuer à sensibiliser l'ensemble du personnel.

Objectif stratégique : Intégrer la diversité d'une manière inclusive dans tous les processus (outils, décisions, rapports, achats, IT, etc.).

5. Revoir les structures, les processus et les règlements afin de rendre les carrières fédérales plus inclusives.
6. Conseiller la direction et les responsables politiques pour ajuster ou compléter les structures, les processus et les réglementations.
7. Intégrer le pilier de la diversité de manière inclusive dans tous les processus. Par exemple : les appels d'offres, les processus RH, la communication, la formation, etc.

Objectif stratégique : Intégrer l'inclusion dans l'ADN de l'administration fédérale.

8. Travailler sur l'image de l'administration fédérale en tant qu'organisation inclusive.
9. Prendre des mesures liées aux objectifs juridiques ou gouvernementaux en matière d'inclusion.

Une vue d'ensemble détaillée de toutes les actions se trouve dans [le plan d'action 2023](#).

Objectif 1

Valoriser les réussites communes et partager les bonnes pratiques.

Actions en 2023

1. Poursuivre des **groupes thématiques** intégrés au fonctionnement général du réseau fédéral diversité.
 - a. Poursuivre la coordination du groupe (LGBTQIA+) BePROUD et assurer sa continuité. Par exemple : courrier action arc-en-ciel en mai, participation à la Belgian Pride, réunions. **✓ Action réalisée**
 - b. Consulter des fonctionnaires ayant une expérience touchant au thème des projets ou activités (principe « not about us, without us » ou « rien sur nous sans nous »). **✓ Action réalisée**
2. Investir dans l'expertise du réseau fédéral diversité en organisant une **formation thématique** 2023 pour des responsables Diversité. **✓ Action réalisée**
3. **Diffuser** régulièrement des **informations** par les canaux utiles (exemples : newsletters, médias sociaux, actualités sur le site Bosa) pour renforcer la visibilité du réseau d'une part et de nos propres actions d'autre part. **✓ Action réalisée**
4. Organiser une **activité** en lien avec la diversité et/ou l'inclusion pour renforcer les liens entre les membres du réseau. **✓ Action réalisée**

BePROUD (action 1a)



Le mois de mai a été placé sous le signe de [BePROUD](#).

- Tous les fonctionnaires dirigeants de l'administration fédérale ont reçu en mai une **lettre** les encourageant à participer à la Semaine des fiertés et à arborer le drapeau arc-en-ciel. Ils pouvaient se procurer un drapeau arc-en-ciel auprès du SPF BOSA et communiquer en ligne. Cette initiative a vu le jour cette année avec le soutien de Petra De Sutter, ministre de la Fonction publique. De nombreuses organisations ont participé avec enthousiasme. Au SPF Emploi, au Bureau fédéral du Plan, à l'OCASC (Défense), au SPP Intégration sociale, à Fedasil, à l'ONVA, à l'ONSS, au SPF Santé publique, au SPF BOSA et à d'innombrables autres endroits, le drapeau arc-en-ciel a flotté en signe d'ouverture envers le personnel et les citoyens et citoyennes.

- Le samedi 20 mai, BePROUD a participé toute une journée à la **Brussels Pride**, avec un stand travaillerpour.be, afin de promouvoir l'administration fédérale en tant qu'employeur inclusif. BePROUD y a attiré l'attention sur les toilettes neutres et l'utilisation inclusive des pronoms. Des centaines de visiteurs de notre stand ont fabriqué un badge joliment décoré pour indiquer leur pronom choisi de manière simple.
- Un grand nombre de membres de BePROUD ont également participé à la **parade de la Pride**. Ils souhaitent ainsi rendre ce groupe plus visible et promouvoir l'administration fédérale en tant qu'employeur inclusif.
- Pour la participation à la pride, les drapeaux arc-en-ciel et les nouveaux articles portant le logo BePROUD, le SPF BOSA a dépensé un total de 2.735,48 euros pour aider à soutenir et à rendre visible ce groupe et ses clients.
- Pour en savoir plus : [Retour sur la semaine des fiertés | BOSA \(belgium.be\)](#)

Réseau fédéral diversité (action 1b,2,3,4)

DIVERSITE FEDERALE DIVERSITEIT
RESEAU - NETWERK



Le [Réseau fédéral diversité](#) s'est réuni **cinq fois** cette année :

- La réunion du réseau du mois de mai était placée sous le signe du **handicap**. Outre des informations sur les aménagements de postes, l'accessibilité et le nouveau formulaire de sélection réservé aux personnes en situation de handicap, la réunion s'est également concentrée sur des **témoignages de collaborateurs·trices autistes**.
- Avant la réunion du réseau en mai, les membres ont eu l'occasion de participer à une **promenade thématique autour des icônes féministes** de Bruxelles, conçue et organisée par Joëlle Berghmans, la présidente du réseau.
- **33 membres** ont participé à une **formation sur l'antiracisme et la diversité culturelle**, donnée par UNIA. Ils ont approfondi des concepts tels que la neutralité et les micro-agressions.
- Les activités du réseau fédéral, telles que [la Journée fédérale de l'inclusion](#), les [Prix de l'inclusion](#), la [semaine des Fiertés](#) et [la participation à une table ronde à l'ambassade de France](#), ont été largement couvertes par les **canaux de communication** du SPF BOSA.

Objectif 2

Action collective par une (meilleure) mise en commun des ressources, des forces et des talents.

Actions en 2023

1. Organiser la Journée Fédérale Inclusion 2023. **✓ Action réalisée**
2. Récompenser les projets de qualité 2023 : lancer un appel à candidatures, organiser les votes et remise des récompenses. **✓ Action réalisée**
3. Faire (re)connaître la charte fédérale signée en 2022 au niveau européen. **✓ Action partiellement réalisée**
4. Poursuivre le partage de bonnes pratiques. **✓ Action réalisée**

Journée fédérale de l'inclusion & Prix de l'inclusion (actions 1,2)

La Journée fédérale de l'inclusion de cette année a eu lieu le 14 novembre 2023. Cette édition, intitulée "**A.I.nclusion**", était axée sur l'intelligence artificielle et son impact sur la politique d'inclusion au sein de l'administration fédérale.

- Plus de **150 participant·e·s**, tant sur place qu'en ligne, en ont appris davantage sur les mythes entourant l'IA (intelligence artificielle) ainsi que sur les risques et les opportunités qui y sont associés. Des interprètes simultanés français-néerlandais (en ligne) et des interprètes de la langue des signes flamande et de la langue des signes de Belgique francophone étaient présents sur place.
- Les quatre **Prix de l'inclusion** ont été décernés lors de la Journée fédérale de l'inclusion. [Retrouvez la liste de tous les lauréats et plus d'informations sur les projets récompensés.](#)
- L'après-midi, les participant·e·s sur place ont eu l'occasion de découvrir de façon plus détaillée les **neuf projets** nominés pour les Prix de l'inclusion au cours d'un **Salon de l'inclusion**. Ils ont ainsi pu s'en inspirer pour leurs propres organisations. Bien entendu, ce fut également un moment privilégié pour nouer des contacts et échanger des points de vue entre expert·e·s. Un atelier a également permis d'élaborer des pistes

pour l'utilisation inclusive de l'IA au sein de l'administration fédérale.



- Lors de la Journée fédérale et des Prix de l'inclusion, le SPF BOSA a dépensé un montant de 7.335,06 euros pour inspirer ses clients. Les Prix de l'inclusion ainsi que la restauration ont été confiés à des entreprises de travail adapté (entreprises qui emploient et encadrent des personnes en situation de handicap) afin de commander de manière socialement responsable et de montrer l'exemple.
- Pour en savoir plus :
 - [Une journée sous le signe de l'IA et de l'inclusion | BOSA \(belgium.be\)](https://www.belgium.be/fr/actualites/actualites/une-journee-sous-le-signe-de-l-ia-et-de-l-inclusion)
 - [L'ONEM, l'AFSCA, la Régie des Bâtiments, le SPF BOSA et le SPF Justice remportent un Prix fédéral de l'Inclusion | News.belgium](https://www.news.belgium.be/fr/actualites/actualites/lonem-l-afsca-la-regie-des-batiments-le-spf-bosa-et-le-spf-justice-remportent-un-prix-federal-de-l-inclusion)

Charte fédérale (action 3)

En 2023, les **premiers échanges** ont eu lieu entre le SPF BOSA, le réseau fédéral et la " EU Platform of Diversity Charters ". Ensemble, ils étudient les possibilités de reconnaissance de la charte fédérale sur la **plateforme européenne**, étant donné qu'il y a différents niveaux d'administration avec différentes chartes en Belgique.

Partage de bonnes pratiques (action 4)

Cette année, le Réseau fédéral diversité et le SPF BOSA se sont à nouveau engagés à partager les bonnes pratiques **entre eux, au sein de l'administration fédérale et avec les partenaires externes**.

Lors du **Salon de l'inclusion** organisée à l'occasion de la Journée fédérale de l'inclusion (voir ci-dessus), **neuf membres du Réseau** ont exposé un projet de diversité et d'inclusion et ont

expliqué aux visiteurs l'approche et l'impact de leur initiative. L'ONEM a également remporté le **Prix du meilleur exemple** avec son projet "Code Respect".

Cette année, le SPF BOSA a mis l'accent sur l'importance de **l'accessibilité des documents** :

- Le SPF BOSA a organisé 6 ateliers pour 74 membres de **CommNet**, le Réseau fédéral des responsables de la communication. Au cours de ces ateliers, nous avons partagé les bonnes pratiques concernant les documents accessibles, l'utilisation d'images et d'un langage simple, entre autres.
- Lors de l'événement "**Digital & Centré Citoyen**", une cinquantaine de personnes ayant toutes sortes de fonctions ont participé à l'atelier sur les documents accessibles. Un deuxième atelier a permis aux participant·e·s de s'inspirer du langage simple et inclusif.

Dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme (en abrégé : NAPAR), le SPF BOSA a organisé **dix webinaires sur la diversité et l'inclusion** pour tous les fonctionnaires fédéraux :

- En une heure, les participant·e·s en ont appris davantage sur la législation antiracisme, l'égalité des chances et un climat d'inclusion sur le lieu de travail, grâce à des témoignages d'expert·e·s.
- Jusqu'à présent, **208 personnes** ont participé au webinaire. Les webinaires sont également disponibles sur Youtube [en néerlandais](#) ou [en français](#).
- Le SPF BOSA a investi un budget NAPAR spécifique de 85.396,48€ pour cette action. Les commandes ont également permis de développer 20 témoignages vidéo de fonctionnaires fédéraux, avec comme objectifs l'employeur branding et la visibilité de la diversité du personnel fédéral. Ces vidéos seront mises en ligne en 2024.
- Plus d'informations ici : [Un webinaire vous guide vers une administration plus inclusive | BOSA \(belgium.be\)](#).

En outre, le Réseau fédéral diversité et le SPF BOSA ont également partagé leur **expertise** lors d'événements variés :

- Une table ronde sur la diversité et l'inclusion au sein de l'administration, organisée par **l'ambassade de France**, dont les intervenant·e·s étaient la présidente du Réseau fédéral diversité, Joëlle Berghmans (ONEM) et Etienne Devaux (SPF BOSA). Plus d'informations ici : [Le SPF BOSA participe à une table ronde sur la diversité et l'inclusion | BOSA \(belgium.be\)](#)
- Une conférence sur la diversité et l'inclusion au travail, organisée par le **SPF Emploi**. Au total, une cinquantaine de personnes ont participé à cet événement. Plus

d'informations ici : [Le SPF BOSA partage son expertise lors d'un événement sur la diversité et l'inclusion | BOSA \(belgium.be\)](#)

- Une conférence sur le handicap, organisée par le **SPF Sécurité sociale**. Le SPF BOSA y a présenté la politique et les nouvelles initiatives visant à recruter (davantage) de personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale et a participé à une session de questions interactives avec le public. Sur 115 participants, 53 ont opté pour cet atelier, ce qui en fait de loin l'atelier le plus populaire. Plus d'informations ici : [Plan d'action fédéral Handicap : vers une société plus inclusive | Sécurité Sociale \(belgium.be\)](#)
- La journée portes ouvertes avec comme thème "la diversité et l'inclusion dans le recrutement et la sélection", organisée par **l'Open Universiteit**. Le SPF BOSA a donné une présentation sur la manière dont les politiques de diversité et d'inclusion sont élaborées dans le cadre du recrutement et de la sélection, en mettant l'accent sur les méthodes fondées scientifiquement. Quelques 70 étudiant·e·s en psychologie, dont certain·e·s travaillent déjà sur le terrain, y ont participé.

Objectif 3

Impliquer et informer le management.

Actions en 2023

1. Informer les managers sur des conclusions et tendances :
 - a. diffuser une communication vers les directeurs et directrices P&O concernant le handicap et la diversité générationnelle **✓ Action réalisée**
 - b. soutenir la top community composée des top managers et stimuler l'intégration de thèmes inclusifs dans les activités **✓ Action réalisée**
2. Lancer l'appel à projet et publier l'arrêté royal de cofinancement de projets diversité 2023. **✓ Action réalisée**
3. Publier le rapport CARPH 2023 concernant l'année 2022 et le quota de 3% de personnes en situation de handicap par organisation. **✓ Action réalisée**

Directeurs et directrices P&O et le topmanagement (action 1a,1b)

Le SPF BOSA a informé et impliqué le management dans plusieurs nouvelles initiatives ou projets existants :

- En janvier, un certain nombre de directeurs et directrices P&O ont participé à un groupe de travail sur la **politique fédérale de fin de carrière**, où les résultats de l'enquête fédérale de fin de carrière ont été présentés par le SPF BOSA.
- Le 30 mars 2023, les directeurs et directrices P&O ont bénéficié d'une mise à jour portant sur les **nouvelles réformes en matière de handicap**, c'est-à-dire la procédure de sélection statutaire réservée aux personnes en situation de handicap, dénommée [le trajet d'accueil](#).
- Tous les directeurs fédéraux et toutes les directrices fédérales P&O ont eu la possibilité de voter pour leur projet préféré dans le cadre des **Prix de l'inclusion** (voir objectif 2).
- Plusieurs directeurs et directrices P&O ont participé au groupe de travail RH du plan d'action 3% de personnel en situation de handicap du Collège des Présidents.
- Fin 2023, le Collège des Présidents a été sensibilisé grâce à un témoignage et un échange direct avec un collaborateur en situation de handicap du SPF Sécurité sociale.

Cofinancement (action 2)

En 2023, **un nombre record d'organisations** a demandé un cofinancement pour un projet de diversité et d'inclusion. Au final, **24 projets** de **17 organisations** ont pu compter sur le soutien du SPF BOSA, pour un montant total de **154.000 €**. Le SPF BOSA a ainsi pu soutenir ses clients de manière optimale et maximiser l'effet de ce levier inclusif : une véritable année record !

Plus d'informations ici : [Le SPF BOSA a financé cette année 24 projets liés à la diversité et l'inclusion | BOSA \(belgium.be\)](#)

CARPH (action 3)

Le 15 juin 2023, la CARPH a publié le **rapport d'évaluation 2022**, avec les chiffres actuels concernant l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'administration fédérale et 12 recommandations au gouvernement. Le taux d'emploi actuel (moyen) est de **1,09%**. En collaboration avec le cabinet concerné, le SPF BOSA lance des actions positives supplémentaires pour inverser la tendance et, en collaboration avec les partenaires fédéraux, explore les possibilités d'amélioration du monitoring.

Plus d'informations ici : [CARPH : rapport d'évaluation 2022 | BOSA \(belgium.be\)](#)

Le SPF BOSA constate que les pages web spécifiques sur l'égalité des chances et le handicap suscitent beaucoup d'intérêt. Ces chiffres correspondent à la période allant du 1er mars (lancement du nouveau site) à 31 décembre 2023.

- [L'égalité des chances](#) a généré 11131 vues durant cette période.
- [L'aménagement raisonnable des tests](#) a été consultée 5925 fois durant cette période.
- [La priorité à l'engagement](#) a été consultée 1672 fois durant cette période.

Objectif 4

Poursuivre la sensibilisation de tout le personnel.

Actions en 2023

1. Poursuivre la campagne « be inclusive » lancée en 2022 (être un fonctionnaire inclusif ou une fonctionnaire inclusive), diffuser ces témoignages et/ou en capter de nouveaux. **✓ Action réalisée**
2. Organiser une session d'information destinée à la communauté des acteurs de la sélection sur l'ensemble des possibilités visant le recrutement de personnes avec handicap. **✓ Action réalisée**

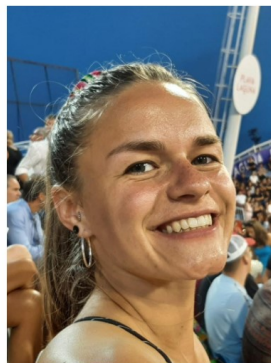
Be-Inclusive (action 1)

12 collègues de diverses organisations fédérales ont témoigné de l'importance de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail et de la manière dont ils contribuent à créer une administration inclusive. Leurs **témoignages** ont été ajoutés au nouveau site web travaillerpour.be : [Egalité des chances | Travaillerpour.be](#)



Zarah Boukifa

- Dossierbeheerder en vertrouwenspersoon voor de RVA



Maruschka Leroy

- Proces Vergoedbaarheid voor de Werkloosheidsbureau Brussel



Meghan Devos

- Secretaris voor de Politieparket bij het parket West-Vlaanderen



Rudy Vercaigne

- Administratief Assistent voor HWW

Responsables de sélection (action 2)

Le 23 novembre 2023, **80 responsables de sélection** ont participé à la session d'information "**Booster le recrutement de personnes en situation de handicap, ayant des troubles de l'apprentissage ou une maladie**". Ils se sont réunis dans le cadre de la "Pro Academy" soutenue par BOSA, en tant que spécialistes de la sélection. Au cours de cette session, ils ont reçu des informations structurées sur les différentes mesures existantes et nouvelles qui existent pour les personnes en situation de handicap avant, pendant et après la procédure de sélection. Ils ont également partagé les défis et les réussites au sein de leurs propres organisations. Cet événement permettra aux organisations fédérales d'utiliser les nouveaux leviers RH pour recruter et intégrer davantage de personnes en situation de handicap à partir de 2024.

Objectif 5

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

Actions en 2023

1. Réaliser l'attribution du marché et l'implémentation du projet dit « Data Mining » permettant l'analyse statistique de plusieurs années de données sur les sélections et des caractéristiques des candidates et candidats afin d'analyser l'égalité des chances de façon systémique. **✓ Action réalisée**
2. Créer et diffuser un résumé des solutions juridiques visant le recrutement de personnes en situation de handicap (dispositions existantes et dispositions nouvelles à partir de 2022), au bénéfice des professionnels RH. **✓ Action réalisée**
3. Développer un exemple de procédure pour réaliser des aménagements raisonnables (de poste) et guider les organisations. **✓ Action partiellement réalisée**
4. Evaluer l'impact des réformes visant l'inclusion des personnes avec un handicap dans le personnel fédéral (par exemple : monitorer le nombre de sélections spécifiques et leur résultat). **✓ Action réalisée - voir objectif 6**

Data mining (action 1)

En mai 2023, le marché public pour **le projet de data mining inclusif** a été attribué à une entreprise privée pour un montant total de 59.096,40 €. Le fournisseur externe effectue actuellement des analyses statistiques sur :

- La composition du vivier de candidat·e-s par rapport à la population active belge.
- L'égalité des chances à chaque étape du processus de sélection, tant pour les sélections classiques que pour les sélections de top managers.
- Etude d'une dizaine de tests PC en matière d'égalité des chances.

Les résultats sont attendus pour le premier trimestre 2024.

Leviers pour les personnes en situation de handicap (action 2)

En prévision des **deux réformes majeures supplémentaires** concernant le handicap (AR CARPH et AR trajet d'accueil, voir objectif 6), le SPF BOSA a pris en main :

- L'**information** des responsables de sélection et des directeurs et directrices P&O (voir objectifs 2 & 4)
- L'**enquête** auprès du personnel des RH afin de mieux connaître les connaissances, les besoins, les problèmes et les bonnes pratiques en matière de handicap au sein des différentes organisations fédérales.

En plus d'une enquête auprès des départements RH, une enquête similaire a été menée auprès du **personnel fédéral en situation de handicap**. De cette manière, nous avons également donné la parole au groupe cible lui-même. Le SPF BOSA utilisera les résultats de ces enquêtes pour obtenir une vue d'ensemble des zones d'amélioration existantes et des réussites. Après la finalisation de toutes les réformes en matière de handicap, le SPF BOSA rédigera en 2024 une **circulaire** expliquant les différents leviers nouveaux et existants aux employeurs fédéraux.

Aménagement des postes de travail (action 3)

En 2023, le SPF BOSA a travaillé sur une **procédure interne d'aménagement du poste de travail** et sur un **template** d'aménagement du poste de travail pour les organisations fédérales. La nécessité d'un soutien accru en matière d'aménagement du poste de travail est apparue comme un résultat important des enquêtes sur le handicap pour les services RH et le personnel fédéral en situation de handicap, ainsi que de la formation ProAcademy (voir objectif 4). Le SPF BOSA continuera donc à se concentrer sur cette thématique en **2024**.

Objectif 6

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

Actions en 2023

1. Finaliser la réforme de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 visant le recrutement et le parcours de carrière inclusif de personnes avec un handicap (sous réserve d'accord politique). **✓ Action réalisée**
2. Instaurer un trajet d'accompagnement spécifique aux personnes avec un handicap avec une perspective d'emploi statutaire (sous réserve d'accord politique). **✓ Action partiellement réalisée**
3. Rédiger une note étudiant la plus-value potentielle d'un arrêté royal « action positive » pour l'administration fédérale. **Action non réalisée**
4. Etudier les possibilités réglementaires existantes ainsi que les marges de progression en matière de travail à temps partiel (par exemple 4/5e) pour les hautes fonctions. **✓ Action réalisée**
5. Elargir de façon ciblée les conditions de diplômes en sélection, en modifiant l'AR du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat. **✓ Action réalisée**

Réforme de l'AR du 6/10/2005 (action 1)

La réforme de l'AR du 6 octobre 2005 a comporté les actions suivantes en 2023 :

- Rédaction de l'AR en concertation avec le cabinet compétent
- Obtenir l'avis de la Commission d'accompagnement pour le recrutement des personnes en situation de handicap dans le service public fédéral (CARPH) et du Conseil national supérieur pour les personnes handicapées (CNSPH).
- Négociations avec les syndicats du Comité B, qui ont donné leur accord.
- Approbation du Conseil des ministres : [Fonction publique : mesures concernant l'inclusion des personnes handicapées et les aménagements raisonnables lors de sélections | News.belgium](#)

Le projet d'AR est actuellement soumis à l'avis de la Section Législation du Conseil d'État. La réforme vise à apporter un certain nombre de simplifications, à étendre la liste des situations

dans lesquelles une personne peut demander des aménagements raisonnables à un test de sélection, et à mieux prendre en compte certaines attestations de handicap pour le suivi de l'objectif des 3% et de l'action positive.

Sélections réservées (action 2 + action 4 - objectif 5)

Depuis décembre 2022, il est possible d'organiser des sélections contractuelles réservées aux personnes en situation de handicap. Au total, **9 procédures de sélection réservées** ont déjà été lancées par **4 organisations fédérales différentes** :

- **3 niveaux de fonction** : 4 sélections de niveau A, 2 de niveau B, 3 de niveau C
- **Profils variés** : masters et bacheliers avec des intérêts différents, collaborateur/collaboratrice logistique, juriste, économiste de l'aviation.
- **Différentes organisations fédérales** : par exemple le SPF BOSA, le SPF Sécurité sociale, le SPF Mobilité.

Au total, 354 candidat·e·s ont participé à ces procédures et il y a eu 52 lauréat·e·s. Les travaux se sont également poursuivis cette année sur l'arrêté royal relatif aux sélections statutaires réservées aux personnes en situation de handicap ou au **trajet d'accueil**. Ce projet a franchi les étapes suivantes :

- Demander l'avis de la Commission d'accompagnement pour le recrutement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH) et de l'Inspecteur des finances (IF).
- Obtenir l'approbation du Conseil des ministres.
- Mener des négociations avec les syndicats au sein du Comité B.
- Demander l'avis du Conseil d'État.

Il est prévu que les organisations fédérales puissent organiser ce type de sélection courant 2024, une fois que la version finale et la date d'entrée en vigueur du trajet d'intégration seront connues.

Action positive (action 3)

Après un examen plus approfondi de cette idée, il a été décidé au niveau politique que cette année, il ne serait plus prioritaire de rédiger un arrêté royal d'application générale pour permettre des actions positives tel qu'il existe pour le secteur privé, mais de donner la

préférence à des actions thématiques ciblées (par exemple, des sélections réservées aux personnes en situation de handicap).

Travail à temps partiel (action 4)

Le SPF BOSA a étudié sur le plan juridique les différentes possibilités d'extension des droits aux congés des titulaires de mandats et de fonctions de haut niveau, et a rédigé une note et un projet d'AR à cet effet. Cette note et le projet d'AR ont été soumis au Cabinet de la fonction publique.

Conditions de diplôme (action 5)

Le SPF BOSA a rédigé un arrêté royal contenant diverses mesures relatives aux sélections et aux conditions de diplôme dans l'administration fédérale. Cet arrêté permet de mieux répondre à **l'occupation des postes difficiles à pourvoir** et d'améliorer l'attractivité et l'accessibilité de la fonction publique pour les profils plus expérimentés.

Cet [arrêté royal du 23 septembre 2023](#) a été publié au Moniteur belge le 28 novembre 2023. Il simplifie et modernise les règles relatives aux conditions de diplôme. Ces deux évolutions pourraient avoir un impact positif sur la diversité des sollicitant·e·s, par exemple pour certaines personnes ayant des qualifications alternatives.

Plus d'informations ici : [Conseil des ministres : conditions de diplômes élargies | BOSA \(belgium.be\)](#)

Objectif 7

Ancrer l'axe diversité de manière inclusive dans tous les processus.

Par exemple les appels d'offres, les processus RH, la communication, les formations.

Actions en 2023

1. Faire connaître et promouvoir l'usage du choix d'un prénom social et/ou pronom choisi et lié au genre dans la signature d'e-mails (ex. il, elle, iel). **√ Action réalisée**

Pronoms (action 1)

L'attention portée à l'utilisation correcte des pronoms était un thème central du stand de **BePROUD** lors de la Brussels Pride. Les visiteurs pouvaient fabriquer un badge avec leur prénom social. L'affiche sur les pronoms développée par ce groupe pour cette action sera diffusée par BePROUD et le SPF BOSA. Le conseil essentiel est le suivant : demandez à vos collègues quel pronom les mettent le plus à l'aise (il, elle, iel) et partagez proactivement votre propre préférence afin de communiquer de manière respectueuse et inclusive.

Objectif 8

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

Actions en 2023

1. Investir dans l'Employer branding de l'administration fédérale comme employeur attractif et inclusif. **✓ Action réalisée**
2. Expérimenter de nouvelles pratiques fédérales RH, synonymes de nouvelles opportunités pour un public varié (par exemple [start to Combopath](#)). **✓ Action réalisée**
3. Mener une analyse de la perception des offres d'emploi actuelles et de la perception des emplois proposés, sur le plan de la clarté (par exemple en termes de charge de travail attendue pour des hautes fonctions) et de l'inclusivité. **Action non réalisée**

Employer branding (action 1)

Entre le 2 mars 2023 et le 27 avril 2023, le SPF BOSA a mené une campagne inclusive avec un budget de 179.837,46 €. L'objectif : positionner l'administration fédérale comme un employeur attrayant qui valorise la diversité et l'inclusion et offre des emplois passionnants avec de nombreuses possibilités de croissance, tant sur le plan professionnel que personnel. Le message était : "**Au sein de l'administration fédérale, seul votre talent compte**", avec un focus sur la diversité du personnel fédéral.



Les publics cibles étaient multiples, afin de communiquer de manière large et intersectionnelle : les personnes en situation de handicap, la communauté LGBTQIA+, les personnes d'origine étrangère, les étudiants âgés de 18 à 24 ans et les femmes dans le secteur du management. Des méthodes variées ont été utilisées pour atteindre un public diversifié, avec des publications sur des sites, des médias sociaux et des affiches sur les campus. Des vidéos personnalisées en fonction des groupes cibles ont permis d'obtenir de bons résultats.

L'analyse des résultats a montré qu'il s'agissait d'une campagne de communication performante, avec des résultats dépassant les attentes et des réactions principalement positives. Nous en partageons quelques illustrations concrètes :

- La campagne a été présentée 15.189.132 fois sur les médias sociaux (chaque fois qu'une personne voit une publicité dans son fil d'actualité en ligne et des taux de réponse intéressants allant jusqu'à 13,74 %).
- L'investissement dans les résultats de recherche payants a donné d'excellents résultats, dépassant largement les attentes, avec 139.457 visualisations en ligne et 56.951 clics, et un taux de réponse très élevé de 40,84 %).

En septembre, le SPF BOSA a mené **une campagne générale supplémentaire** pour promouvoir les **valeurs fédérales** auprès du personnel fédéral et du grand public.

Plus d'informations ici : [Valeurs fédérales | BOSA \(belgium.be\)](https://www.valeursfederales.be)



En outre, le thème de l'égalité des chances et de l'**inclusion** au sein de l'administration fédérale a également été spécifiquement abordé dans la presse, dans le **magazine Jobat**, un supplément de De Standaard et Het Nieuwsblad et en ligne sur **HLN.be** :

- [Werken bij de overheid: dynamisch, divers en met impact - Jobat.be](https://www.jobat.be/nieuws/werken-bij-de-overheid-dynamisch-divers-en-met-impact)
- ["Iedereen moet zich goed kunnen voelen" - Jobat.be](https://www.jobat.be/nieuws/iedereen-moet-zich-goed-kunnen-voelen)
 - Cet article a récolté 2.061 clics et est apparu 542.666 fois.
 - L'article a été consulté 68.809 fois. Sur les médias sociaux, l'annonce a bénéficié de 1.349 clics.

En mai 2023, le SPF BOSA a rencontré Hanan Challouki pour son podcast "All things inclusive". Au cours de cette conversation, la politique fédérale en matière de diversité et d'inclusion dans le recrutement et la sélection a été abordée, ainsi que les actions correspondantes pour traduire cette politique dans la pratique. Le podcast a été écouté 164 fois. Plus d'informations ici : [Entretien avec Hanan Challouki concernant l'inclusion | Travaillerpour.be](#)

Une nouvelle campagne d'inclusion a été attribuée par le SPF BOSA à l'automne 2023. La mise en œuvre de cette campagne est prévue pour 2024.

Nouvelle pratique RH (action 2)

Avec le projet pilote "Start to Combopath", le SPF BOSA souhaitait encourager le personnel statutaire à poursuivre sa passion et à occuper des postes à difficiles à pourvoir. Sans diplôme spécifique ni expérience en informatique, ils ont eu la possibilité de se recycler en tant qu'analystes fonctionnel·le·s.

Six organisations fédérales ont décidé d'intervenir : le SPF Intérieur, le SPF Mobilité et Transports, le SPF Justice, le SPF Emploi, l'AFSCA et le SPF BOSA. De cette manière, dix fonctionnaires fédéraux ont pu très rapidement se recycler en tant qu'analystes fonctionnels et commencer à exercer cette fonction au sein de leur propre organisation. Le projet s'est achevé fin septembre 2023 et est considéré comme un succès. Il est possible que nous lancions de nouveaux parcours pour d'autres fonctions à l'avenir.

Plus d'informations ici : [Start to Combopath : recruter des analystes fonctionnels sur la base de leur potentiel | BOSA \(belgium.be\)](#)

Offres d'emploi (action 3)

En septembre 2023, le SPF BOSA a prévu 4 groupes de discussion sur les offres d'emploi au sein de l'administration fédérale. Pour ce faire, il a collaboré avec diverses organisations d'accompagnement afin de recueillir l'avis des externes et des candidat·e·s potentiel·le·s. En raison d'un taux de réponse trop faible, ces groupes de discussion n'ont finalement pas eu lieu. Cette action sera reprise sous une nouvelle forme en 2024.

Objectif 9

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

Actions en 2023

1. Organiser au moins une session d'information en français et une en néerlandais pour des associations actives dans le domaine du handicap. **✓ Action réalisée**
2. Soutien aux talents managériaux de demain
 - a. Organiser les sessions Top Skills 2023, ouvertes à toutes les identités de genre, pour inspirer et préparer les talents managériaux de demain. **✓ Action réalisée**
 - b. Promouvoir l'offre permanente de solutions de développement en leadership (par exemple [GOLD](#), [offre du centre de carrière](#), trajet pour le middle management, promouvoir le caractère end-to-end des solutions mises à disposition par le SPF BOSA). **✓ Action réalisée**
3. Faire connaître les actions de familiarisation entre employeurs et personnes avec un handicap (par exemple Duoday) ; ainsi que les modalités pratiques pour faciliter la participation des organisations fédérales. **✓ Action réalisée**
4. Faire connaître des actions de familiarisation pour ce groupe-cible (par ex. coaching) et les modalités pratiques, pour faciliter la participation des organisations fédérales. **✓ Action réalisée**

Organisations d'accompagnement

(action 1)

Cette année, le SPF BOSA a été en contact avec **18 organisations d'accompagnement** afin de présenter le site travaillerpour.be remanié, de promouvoir la nouvelle forme de sélection pour les personnes en situation de handicap et de mettre en avant nos mesures en matière d'égalité des chances. Au cours de ces consultations, nous avons également recueilli des commentaires utiles sur nos procédures de sélection et nos campagnes d'inclusion. A titre d'exemple :

- En janvier, le SPF BOSA a organisé une **session d'information** spécialement destinée aux organisations d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap. Au

cours de cette session d'information, la nouvelle forme de sélection réservée aux personnes en situation de handicap a également été discutée.

- Le SPF BOSA a participé à plusieurs **salons de l'emploi spécialisés** cette année : REVA (personnes en situation de handicap), "Révéler des talents" (personnes issues de l'immigration), "Mission locale d'Ixelles" (chômeurs de longue durée et personnes âgées), "Rainbow4AJob" (communauté LGBTQIA+ issue de l'immigration), Diversicom (personnes en situation de handicap), "Tracé vzw" (asbl, jeunesse bruxelloise).

Top skills (action 2a, b)

Top Skills, un moment d'information hybride pour tous ceux et toutes celles qui souhaitent devenir top managers, a eu lieu le 30 mai. Quelque 160 personnes ont été initiées à la procédure de sélection pour les postes fédéraux de de top management. Les personnes qui ont assisté à l'événement sur place ont également eu la chance de participer à une session interactive avec trois top managers. Pour la session néerlandophone, il s'agissait de Pedro Facon, Sarah Blancke et Hanne Weckhuysen. Lors de la session francophone, Linda Ait-Ameur, Anne Kirsch et Tommy Ozeer ont témoigné. Nous les remercions toutes et tous pour leur précieuse participation !

En raison de son succès, la session d'information a été reconduite en septembre 2023. 263 personnes ont eu une deuxième chance de se préparer à un emploi de top manager. Au total, 423 personnes ont donc participé à une session de Top skills en 2023.

Lors de cette session, le SPF BOSA a également fait la promotion de son offre de formation en matière de leadership. Au total, 13 opportunités de développement sont disponibles. Cette offre peut être consultée en permanence sur [le site web du SPF BOSA](#). Au total, le SPF BOSA a investi 2.991,20 € par an dans ces sessions d'information.

Plus d'informations ici : [Topskills | BOSA \(belgium.be\)](#)

DuoDay (action 3)

Le DUODay a eu lieu le 25 mai, une journée au cours de laquelle les entreprises et les organisations permettent à leurs collaborateurs et collaboratrices de s'associer à un demandeur d'emploi en situation de handicap qui vient faire un stage d'au moins une journée. Cette année, le Réseau fédéral diversité a encouragé toutes les organisations fédérales à proposer un stage DUODay. Cela a permis à plusieurs stagiaires en situation de handicap de goûter, pendant un ou plusieurs jours, à la diversité des emplois proposés au

sein de l'administration fédérale. Des duos ont notamment été formés à l'ONEM, à l'ONSS, à l'INAMI, à la CAPAC et au SPF BOSA.

Plus d'informations ici : [DUODay : le SPF BOSA accueille une personne en situation de handicap pour un stage | BOSA \(belgium.be\)](#)

Duo for a Job (action 4)

À l'automne 2023, les fonctionnaires fédéraux âgés de plus de 50 ans ont pu poser leur candidature à Duo for a job. Le projet Duo for a job associe des mentors âgés de plus de 50 ans qui travaillent pour l'administration fédérale à des jeunes âgés de 18 à 33 ans issus de l'immigration et désireux de trouver leur place sur le marché du travail (les "mentees"). Les mentors accompagnent leurs mentees durant une période de 6 mois et partagent leur solide expérience professionnelle avec un jeune qui débute sur le marché du travail.

37 personnes ont partiellement ou totalement achevé leur formation de mentorat en 2023 ou l'ont programmé pour l'année 2024.

[L'arrêté royal octroyant une subvention à l'organisation Duo for a job](#) a été publié le 6 octobre 2023. Après son entrée en vigueur, le montant de la première phase (60.000 €) a été versé à l'asbl.