



Plan d'action Diversité et Inclusion 2023

Le SPF Stratégie et Appui (SPF BOSA) apporte sa pleine contribution aux ambitions d'inclusion et d'exemplarité des clients fédéraux, qu'ils soient institutionnels (échange bilatéral) ou des collectifs (par exemple réseau fédéral diversité, CARPH, service de prévention interne commun Empreva).

Ce soutien prend des formes variées comme :

- de l'expertise (conseils, analyse et enrichissements de la réglementation)
- du financement
- un soutien organisationnel majeur et un rôle de coordination (ex. animation du groupe de pilotage diversité ou encore le soutien à la concertation stratégique des achats fédéraux, la coordination interfédérale pour l'accessibilité numérique)
- une communication professionnelle, multicanaux et de grande diffusion
- une coopération fructueuse avec les décideurs politiques

L'action commune menée avec et par le réseau fédéral diversité permet de rendre structurel le partage des bonnes pratiques et des connaissances, de faire s'exprimer la créativité et d'entretenir la synergie transversale avec et entre les clients fédéraux participants.

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** : poursuivre des groupes thématiques intégrés au fonctionnement général du réseau diversité :
 - **Action 1a - Réseau** : poursuivre la coordination du groupe LGBTI+ « BePROUD » et assurer sa continuité (par exemple courrier action arc-en-ciel en mai, participation à la Belgian Pride, réunions)
 - **Action 1b - Réseau** : 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 »). Par exemple des personnes en situation de handicap pour les impliquer dans le document relatif aux aménagements de poste (voir objectif opérationnel 2.1 – action 3), et permettant d'illustrer le processus global d'examen des demandes d'aménagements raisonnables pour un employeur fédéral. L'objectif n'est pas de lister toutes les solutions d'aménagements possibles, mais d'éclairer et de sensibiliser les employeurs fédéraux grâce à ce processus.
- **Action 2 - BOSA** : investir dans l'expertise du réseau fédéral diversité en organisant une formation thématique 2023 pour des responsables Diversité. Le thème en sera déterminé en concertation avec le réseau (exemple : thème antiracisme).

- **Action 3 - BOSA** : 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 4 - Réseau** : organiser une activité en lien avec la diversité et/ou l'inclusion pour renforcer les liens entre les membres du réseau.

Objectif opérationnel 1.2

Valoriser les succès communs et partager les bonnes pratiques.

- **Action 1 - BOSA & réseau** : organiser la **Journée Fédérale** Inclusion 2023.
- **Action 2 - BOSA & réseau** : récompenser les projets de qualité 2023 : lancer un appel à candidatures, organiser les votes et remise des récompenses.
- **Action 3 - Réseau** : faire (re)connaître la charte fédérale signée en 2022 au niveau européen.
- **Action 4 - Réseau** : poursuivre le partage des bonnes pratiques (par ex. inviter Unia concernant l'enrichissement prévu du module e-DIV par des bonnes pratiques concrètes ; échange sur la gestion de projets diversité ; promouvoir les outils de la Régie des bâtiments concernant l'accessibilité des bâtiments).

Objectif opérationnel 1.3

Informer et impliquer le management.

- **Action 1** : Informer les managers sur des conclusions et tendances :
 - **Action 1a - BOSA** : diffuser une communication vers les directeurs et directrices P&O concernant
 - Handicap : les nouvelles possibilités d'emploi pour personnes avec un handicap (idéalement en regroupant les différentes réformes prévues) ; la circulaire concernant le handicap et les actions en vue de réaliser le quota de 3% de membres du personnel en situation de handicap
 - Diversité générationnelle : diffuser les résultats de l'enquête relative aux fins de carrière, ainsi que les réformes¹ et/ou actions prises pour assurer une fin de carrière soutenable et stimulante
 - **Action 1b - BOSA** : soutenir la **top community** composée des top managers (par ex. communications, évènements), et stimuler l'intégration de thèmes inclusifs dans les activités (ex. statistiques, sensibilisations, management inclusif, choix d'oratrices/orateurs). Cela contribue à cultiver une culture d'organisation commune et inclusive.
- **Action 2 - BOSA** : lancer l'appel à projet et publier l'arrêté royal de **cofinancement** de projets diversité 2023, en impliquant les directeurs P&O et les directeurs généraux des services généraux dans le processus pour stimuler un usage maximal de ce budget € 154.000. Cet appel sera aussi relayé sous la forme d'une session d'information dédiée en soutien aux clients intéressés.
- **Action 3 - BOSA** : publier le **rapport CARPH 2023** concernant l'année 2022 et le quota de 3% de personnes avec un handicap par organisation, au plus tard en mai 2023.

¹ Par exemple: [Fonction publique: modifications concernant les jours de pont et de vacances | News.belgium](#)

« Un membre du personnel contractuel ou statutaire aura droit à un jour de vacances supplémentaire lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans (34 jours au lieu de 33) et deux jours de vacances supplémentaires lorsqu'il atteint l'âge de 66 ans (35 jours au lieu de 33). »

Objectif opérationnel 1.4

Poursuivre la sensibilisation de tout le personnel.

- **Action 1 - Réseau et BOSA** : 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 2 - BOSA** : 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.

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 - BOSA** : 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. Le projet servira aussi à rendre ce reporting pérenne pour permettre des comparaisons dans le temps.
Les travaux et conclusions seront présentés au comité scientifique consultatif RH de BOSA. Une discussion sera menée sur des actions utiles et fondées, en fonction des éléments identifiés par l'analyse et pour autant qu'ils soient statistiquement significatifs.
- **Action 2 - BOSA** : créer et diffuser **un résumé des solutions juridiques visant le recrutement de personnes avec un handicap** (dispositions existantes et dispositions nouvelles à partir de 2022), au bénéfice des professionnels RH. Prévoir un côté évolutif dans l'approche, pour tenir compte du train espéré de réformes complémentaires prévues en 2023.
- **Action 3 - Réseau** : développer un **exemple de procédure** pour réaliser des **aménagement raisonnables** (de poste) et guider les organisations.
- **Action 4 - BOSA** : évaluer 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).

Objectif opérationnel 2.2

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

- **Action 1 - BOSA** : 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 2 - BOSA** : instaurer un trajet d'accompagnement spécifique aux personnes avec un handicap avec une perspective d'emploi statutaire (sous réserve d'accord politique).
- **Action 3 - BOSA** : rédiger une note étudiant la plus-value potentielle d'un arrêté royal « action positive » pour l'administration fédérale, dans l'esprit de celui existant pour le secteur privé ([AR du 11 février 2019](#)), illustrant les points d'attention et les opportunités d'un tel dispositif. Un thème intéressant peut notamment être la façon de concilier la notion d'égalité de traitement et d'action positive.
- **Action 4 - BOSA** : étudier 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. Objectif : favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, en particulier pour les personnes ayant des responsabilités parentales, et abaisser le seuil pour postuler à ces fonctions (dans un esprit de « level playing field », terrain aplani pour toutes et tous). Les différences entre les bases réglementaires respectives suggèrent une analyse structurée par groupe :
 - Les fonctionnaires : de niveau B et A, en portant attention aux différentes classes au sein du niveau A.
 - Les top managers : dans le cadre de fonctions à mandat et de top manager par désignation.
- **Action 5 - BOSA** : élargir de façon ciblée les conditions de diplômes en sélection, en modifiant l'AR du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État (par ex. adapter les conditions pour les experts en vécu de la pauvreté et plus largement pour les sélections classiques).

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 - Réseau** : 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). Objectif : permettre à tout fonctionnaire qui le souhaite d'exprimer ainsi son identité de genre et à ses collègues de pratiquer une communication respectueuse, dans une optique de culture d'organisation ouverte et inclusive.

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 - BOSA** : investir dans l'Employer branding de l'administration fédérale comme employeur attractif et inclusif (par ex. médias sociaux, participation à des salons de l'emploi ou des événements thématiques, migration vers le site « travaillerpour.be » comprenant de nouvelles fonctionnalités). Accorder une attention particulière dans ce cadre aux organisations spécialisées de la société civile, en tant que partenaires et relais potentiels de la communication de recrutement.
- **Action 2 - BOSA** : expérimenter de nouvelles pratiques fédérales RH, synonymes de nouvelles opportunités pour un public varié (par exemple [start to Combopath](#)).
- **Action 3 - BOSA** : 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 de hautes fonction) et de l'inclusivité. L'outil privilégié sera la discussion qualitative en panel.

Objectif opérationnel 3.2

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

- **Action 1 - BOSA** : handicap
Organiser au moins une session d'information en français et une en néerlandais pour des associations actives dans le domaine du handicap.
Objectif : faire connaître les possibilités de carrières fédérales et les solutions inclusives existantes (en impliquant idéalement des personnes en recherche d'emploi issues du groupe-cible).
- **Action 2 - BOSA** : soutien aux talents managériaux de demain
 - **Action 2a** - Organiser les sessions Top Skills 2023, ouvertes à toutes les identités de genre, pour inspirer et préparer les talents managériaux de demain. Ces sessions sont également ouvertes à des responsables RH et plus largement aux cadres intermédiaires, qui sont des maillons cruciaux pour activer et développer les talents.
 - **Action 2b** - 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 3 - Réseau** : handicap
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 4 - Réseau** : origine
Faire connaître des actions de familiarisation pour ce groupe-cible (par ex. coaching) et les modalités pratiques, pour faciliter la participation des organisations fédérales.