



Service public fédéral
Personnel et Organisation

La diversité... un effet surprenant!



Plan d'action 2011-2014

La politique de diversité de l'Administration fédérale est basée sur le principe du respect de l'égalité des chances à chaque étape de la gestion des ressources humaines, du recrutement à l'accompagnement de la carrière en passant par l'accueil et le développement des compétences.

Ce plan reprend les actions qui seront menées dans ces différents domaines par les services du SPF Personnel et Organisation (SPF P&O): la DG Développement de l'Organisation et du Personnel, la DG Communication interne et Gestion des connaissances, le Bureau de sélection de l'administration (Selor) et l'Institut de Formation de l'Administration fédérale (IFA), en vue de garantir l'égalité des chances et de promouvoir la diversité. Ces actions s'adressent aux membres de l'administration, dirigeants ou collaborateurs, ainsi qu'aux candidats à un emploi dans la fonction publique.

SENSIBILISATION À LA DIVERSITÉ EN GÉNÉRAL



Changer les mentalités et la culture organisationnelle est un travail de longue haleine qui nécessite des actions de sensibilisation récurrentes. L'adhésion du personnel aux valeurs de respect et de tolérance est une condition essentielle à la réussite de projets en matière de diversité.

→ Objectif

- Asseoir la politique de diversité au sein des organisations fédérales et sensibiliser les collaborateurs, et notamment les dirigeants, aux principes d'égalité des chances en contexte professionnel.

→ Actions

- Stimuler l'insertion d'**objectifs liés à la politique de diversité** dans les contrats d'administration ou de gestion ou les plans de management des organisations fédérales.
- Animer le **réseau** des responsables diversité.
- Soutenir la mise en œuvre des objectifs de la **Charte de la Diversité**.
- Organiser des **sessions d'information sur les lois anti-discrimination** pour les **personnes de confiance**.
- Organiser des **activités** autour du thème de la **diversité** à l'intention des **dirigeants**.
- Soutenir l'**implémentation du gendermainstreaming** en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Diffuser des **bonnes pratiques** en matière de **coopération intergénérationnelle**.

RECRUTEMENT ET SÉLECTION



Selor veille au respect de l'égalité des chances lors de l'entrée en service de nouveaux collaborateurs. Ce faisant, Selor souhaite que l'Administration reflète l'image d'une société moderne dans laquelle la diversité est perçue comme une richesse. Selor garantit l'objectivité de ses procédures de sélection. Les recrutements se font uniquement sur la base des compétences des candidats: la couleur de peau, l'âge, le sexe, la religion ou le handicap n'ont aucune influence sur les résultats.

→ Objectifs

- Continuer à garantir l'égalité des chances, l'égalité de traitement et d'accès aux sélections organisées par Selor par le biais de procédures de sélection non discriminatoires.
- Augmenter le taux de participation des groupes cibles diversité aux sélections.

→ Actions

- Vérifier la **neutralité culturelle des tests de sélection** ('Testez les tests').
- Organiser des **actions de communication**, projets, programmes,... en **partenariat avec des associations** qui représentent les groupes cibles diversité, afin d'informer ces publics des modalités d'accès à la fonction publique et de les encourager à se porter candidats (exemples: 'Tour de Belgique', ethno-communication,...).
- Garantir les **aménagements raisonnables** des tests de sélection pour les personnes présentant un handicap.
- Elargir l'accès aux procédures de sélection aux candidats qui ne possèdent pas le diplôme requis mais qui, grâce aux **compétences** et à l'expérience **acquises antérieurement**, obtiennent un certificat de compétences délivré par Selor.



ACCUEIL ET INTÉGRATION



La qualité de l'accueil des nouveaux collaborateurs est importante. Si les collaborateurs se sentent à l'aise dans leur milieu de travail, ils peuvent rapidement être efficaces et productifs. De même, il est nécessaire que la politique de gestion des ressources humaines s'interroge régulièrement sur les conditions de travail, afin d'éviter le départ prématuré de collaborateurs et d'augmenter la satisfaction du personnel.

→ Objectifs

- Améliorer l'accueil et l'intégration.
- Améliorer les relations entre collègues et avec le public dans un environnement professionnel pluriel.

→ Actions

- Accompagner, à leur demande, les chefs de service et leur équipe dans l'application des principes du **manuel 'Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique'**.
- Sensibiliser les responsables de l'accueil, les services d'encadrement P&O et les responsables diversité à améliorer la **qualité de l'intégration des collaborateurs avec un handicap**.
- Intégrer des **activités de sensibilisation** autour de la diversité dans le **trajet d'intégration des nouveaux collaborateurs** organisé par l'IFA.
- Améliorer de manière continue le processus des **adaptations raisonnables pour les collaborateurs avec un handicap** qui s'inscrivent à des formations de l'IFA.



FORMATION ET DÉVELOPPEMENT



Les formations sont essentielles à toute politique d'égalité des chances. Une telle politique ne peut se réaliser sans l'adhésion du personnel aux valeurs d'égalité que l'administration entend promouvoir.

→ Objectifs

- Favoriser l'adhésion du personnel aux valeurs d'égalité des chances et de respect.
- Encourager les femmes ayant des ambitions managériales à prendre conscience de leurs compétences, augmenter leur participation aux sélections de management et rendre la procédure de sélection plus transparente.

→ Actions

- Adapter la formation standard en matière de diversité de l'IFA aux **besoins spécifiques des organisations** et proposer la mise en place de **formations sur mesure**.
- Organiser une **formation diversité obligatoire** pour tous les collaborateurs de Selor et particulièrement pour les **responsables de sélection** et les participants au trajet de certification.
- Soutenir et participer activement à **Felink**, le réseau qui soutient les femmes dans le développement de leur propre réseau et dans leur épanouissement professionnel.
- Stimuler les femmes à postuler aux sélections managériales via le programme **TOP SKILLS**. Ce programme propose, entre autres, un bilan des compétences managériales et démystifie le déroulement des procédures afin de réduire les freins aux candidatures féminines.
- Développer un **programme de mentorat** visant à soutenir les membres du personnel dans le développement de leur carrière.
- Développer, en collaboration avec les associations et les experts, une procédure d'évaluation de connaissance de la **langue des signes** et d'octroi de certificats.
- Intégrer la **gestion des générations** dans les **trajets de formation au leadership**.
- Intégrer le **concept de diversité dans les formations** de l'IFA qui s'y prêtent.
- Organiser des **activités de sensibilisation pour tous les formateurs** et les **chefs de projets de l'IFA**.
- Intégrer des **informations générales sur la diversité dans les cahiers des charges types de l'IFA** en soulignant notamment la participation possible de collaborateurs avec un handicap aux formations à dispenser.



ACCOMPAGNEMENT



Dans le contexte d'évolution sociétale et démographique actuel, il est nécessaire pour les organisations de comprendre et d'anticiper les changements, en permettant, entre autres, le développement des compétences. Les responsables diversité jouent ici un rôle central dans la promotion de la diversité au sein des organisations fédérales.

→ Objectifs

- Soutenir les responsables diversité et les gestionnaires des ressources humaines de l'Administration fédérale dans le développement d'une politique de diversité dans leur organisation.
- Aider les organisations à mettre en évidence les risques et les opportunités en matière de gestion du personnel et de l'organisation, notamment en fonction des phases de la vie, et d'agir en conséquence à travers la mise en œuvre du projet Vitaphase.

→ Actions

- Proposer un **accompagnement personnalisé** des projets diversité.
- Stimuler des **actions** en vue d'encourager la **coopération entre les générations**.
- Stimuler des **actions** en matière d'**interculturalité**.
- Lancer annuellement un **appel à projets diversité**.
- Accompagner l'implémentation de **plans d'action diversité selon les principes du guide méthodologique 'Elaborer une politique de diversité'**.
- Accompagner les organisations dans l'**utilisation de VitaScan**, un outil d'analyse quantitative et qualitative des problèmes prioritaires auxquels les organisations sont confrontées, entre autres, dans le cadre des évolutions démographiques.
- Accompagner les organisations fédérales dans le développement d'un **plan d'action suite au VitaScan**.





PLUS D'INFORMATIONS SUR LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE

→ **SPF Personnel et Organisation**

Direction générale Développement de l'Organisation et du Personnel

Cellule Diversité

diversite@p-o.belgium.be

www.diversite.belgium.be

→ **L'équipe Diversité de Selor**

diversity@selor.be

www.selor.be

→ **IFA**

claudia.hereman@foifa.fgov.be

www.foifa.belgium.be

→ Toutes les publications sur la diversité dans l'Administration fédérale :

www.diversite.belgium.be > publications

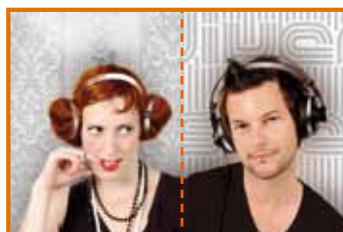
→ **Felink**

www.felink.be



Aussi nombreuses que soient nos différences :
origine, caractère, âge, sexe, profession, couleur,
état de santé, style et pensées,
il est étonnant de constater à quel point nous nous ressemblons malgré tout.
Tous différents, et pourtant tous semblables.

La diversité, source d'inspiration.



Editeur responsable : Jacky Leroy – rue de la Loi 51 – 1040 Bruxelles
Dépôt légal : D/2011/7737/21
Septembre 2011