



# PLAN D'ACTION COMMUN ANNUEL 2022

Ce plan illustre les actions prévues en 2022 dans le cadre du plan stratégique commun pluriannuel 2021-2024. Ces objectifs stratégiques s'inscrivent dans la lignée des Objectifs de Développement Durables de l'ONU pour leurs aspects diversité et inclusion, aussi connus sous le nom de « Sustainable Development Goals » (ou SDG en abrégé). Nous pensons en particulier aux objectifs n°5 Égalité entre les sexes (« Gender Equality ») et n°10 Inégalités réduites (« Reduced Inequalities »).

Le présent plan opérationnel se veut complémentaire aux plans fédéraux thématiques en cours et s'inscrit dans la même logique d'ensemble visant l'inclusion dans l'administration fédérale. Il s'inspire du rôle de catalyseur du SPF BOSA et du soutien transversal qu'il apporte au paysage fédéral, en particulier par l'action commune avec le réseau fédéral diversité. Il s'inscrit dans [les valeurs propres à l'administration fédérale](#), à savoir :

- l'administration doit être orientée-clients
- l'administration doit être responsable, efficiente et axée sur les résultats
- l'administration doit être un employeur attractif, dynamique et innovant

Ce plan d'action 2022 est particulièrement destiné à informer et à impliquer les groupes-cibles suivants :

- les managers (en particulier dans le domaine RH)
- les fonctionnaires
- les postulantes et postulants actuels ou futurs

## OBJECTIF STRATÉGIQUE 1

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

#### Objectif opérationnel 1.1

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

- 1.1.1. Intégrer des groupes thématiques au fonctionnement général du réseau diversité :
  - Intégrer le réseau Igbti+ « beproud » au fonctionnement général du réseau fédéral diversité et assurer sa continuité  
*Par ex. courrier action arc-en-ciel en mai, participation à la Belgian Pride, réunions.*
  - Consulter des fonctionnaires avec un handicap pour des projets ou activités.
- 1.1.2. Investir dans le réseau fédéral Diversité en organisant une formation thématique 2022 pour des responsables Diversité (NL). Le thème en sera déterminé en concertation avec le réseau.
- 1.1.3. Diffuser périodiquement des informations via les newsletters de Bosa existantes pour renforcer la visibilité du réseau (au fil de l'année).
- 1.1.4. 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.

#### Objectif opérationnel 1.2

Valoriser les succès communs et partager les bonnes pratiques.

- 1.2.1. Organiser la Journée fédérale Diversité et Inclusion 2022.
- 1.2.2. Diversity and Inclusion Awards 2022 : lancer un appel à candidatures, organiser les votes et remise des récompenses.
- 1.2.3. Partager régulièrement des bonnes pratiques en matière de diversity & inclusion management et d'actions thématiques.  
*Par ex. benchmarks ; rédiger un business case inclusion & diversité.*

#### Objectif opérationnel 1.3

Informer et impliquer le management.

- 1.3.1. Informer les managers sur des conclusions et tendances :
  - présenter le résultat de l'enquête 2021 menée auprès des fonctionnaires dirigeant-e-s (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.
  - présenter les résultats de l'enquête « égalité de genre et carrières de niveau A » et actions ou facteurs à considérer dans les organisations.  
*Par ex. sous forme d'un événement destiné à la « top community » composée de mandataires, avec intervention d'un orateur/d'une oratrice.*

- 1.3.2. Lancer l'appel à projet et publier l'arrêté royal de cofinancement de projets diversité 2022, en impliquant les directeurs P&O et les DG 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.
- 1.3.3. Charte Diversité et Inclusion 2022 :
- ° impliquer les collègues de fonctionnaires dirigeant·e·s, 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
  - ° organiser la signature officielle de la nouvelle charte diversité et inclusion.  
*Par ex. cérémonie et communication afférente*
  - ° 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).
- 1.3.4. 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.

---

#### Objectif opérationnel 1.4

Poursuivre la sensibilisation de tout le personnel.

- 1.4.1. 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.



#### 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.

- 2.1.1. 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.
- 2.1.2. 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.

---

#### Objectif opérationnel 2.2

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

- 2.2.1. Formuler une proposition de mise à jour de l'arrêté royal CARPH, avec une attention particulière portée aux principes du traité ONU en matière de handicap et une amélioration du monitoring.
- 2.2.2. 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 ex. conseils sur la préparation de candidatures pour les D&I Awards, soutien à une demande de cofinancement de projets, diversity management en général.*

---

#### Objectif opérationnel 2.3

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

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

- 2.3.1. Accessibilité : lancement d'un contrat-cadre (référence : TOFA n°200) distinct pour l'interprétation en langue des signes.
- 2.3.2. Handicap : analyse d'opportunité et lancement d'une forme d'emploi supplémentaire pour les postulants avec handicap, en complément des formes existantes.
- 2.3.3. 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.



#### OBJECTIF STRATÉGIQUE 3

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

---

#### Objectif opérationnel 3.1

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

- 3.1.1. **Employer Branding** : le SPF BOSA 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.
- 3.1.2. **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'experts académiques dans une logique evidence-based sera menée, par exemple en collaboration avec le comité consultatif scientifique du SPF BOSA

---

#### Objectif opérationnel 3.2

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

- 3.2.1. Handicap : le SPF BOSA assure au moins une session d'information 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.
- 3.2.2. Genre : le SPF BOSA assure l'édition 2022 de la campagne **Top Skills** selon un concept révisé (et le cas échéant un nouveau nom), ouvert à tous les genres, pour encourager les vocations managériales.
- 3.2.3. 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.
- 3.2.4. 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