OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET OBJECTIFS OPÉRATIONNELS CONNEXES						
OS 1 Initier et développer un large soutien en faveur de la politique de diversité						
	PROJETS 2018	**OBJECTIF PROJET**	**ACTEURS INTERNES PROJET (PV)**	**IPC PROJET**	**TIMING PROJET**	**BUDGET PROJET**
OO 1 : responsabilisation et sensibilisation de chaque fonctionnaire de l'administration fédérale	Journée fédérale de la diversité axée sur l'égalité entre les sexes	Organiser la sixième édition de la Journée fédérale de la diversité. Thème pour 2018 : politique d'égalité entre les sexes	**- Groupe de travail JFD** - Réseau Diversité fédérale - Groupe de pilotage Diversité - DG Recrutement et Développement - Cabinet Demir - Cabinet Vandeput - Réseau des directeurs d'encadrement P&O - Collège des présidents	- l'organisation d'une conférence transversale en automne 2018 sur le thème de l'égalité des sexes (groupe cible : dirigeants, RH & services sociaux) - la préparation d'une évaluation des principaux résultats et de l'impact généré	Q3-Q4	€ 3.000
	L'organisation d'événements trimestriels 'Plat Divers'	L'organisation d'événements de réseau trimestriels (Plat Divers) sur des thèmes liés à la diversité.	**- Groupe de travail Communication** - Réseau Diversité fédérale	- l'organisation d'au moins 2 Plats Divers	Q1-Q4	€ 1.000
	.be Proud !	L'organisation d'activités pour les membres du réseau .be Proud! Développer davantage le réseau et le rendre visible, en accordant une attention particulière à la communication.	**- Réseau .be Proud!** - Réseau Diversité fédérale - Cabinet Demir	- optimisation de la communication sur le réseau .be Proud! et ses activités - l'organisation d'au moins 1 activité pour les membres du réseau - la présence du réseau .be Proud! au Pride Festival et à la fête de l'Iris - l'organisation d'un événement de réseautage open@work en collaboration avec le cabinet Demir	Q1-Q4	~ € 7.500 (demande de subvention de projet cabinet Demir)

OO 1 : responsabilisation et sensibilisation de chaque fonctionnaire de l'administration fédérale	Optimisation de la communication sur la diversité	Communiquer et informer sur la politique fédérale en matière de diversité aux fonctionnaires, aux RH et à la gestion. Poursuivre l'optimisation des outils et des canaux de communication.	**- Groupe de travail Communication** - Réseau Diversité fédérale - Groupe de pilotage Diversité - Fedweb	- la mise en place d'un groupe de travail dédié à la sensibilisation et à la communication sur la politique fédérale en matière de diversité - le lancement d'un court bulletin d'information numérique à destination des RH & la gestion qui sera envoyé au moins 6 fois - la publication d'au moins 2 courriers News@diversity sur Fedweb - l'optimisation des canaux des médias sociaux	Q1-Q4	€ 2.000
OO 2 : sensibiliser la gestion (cadre inférieur, intermédiaire, supérieur)	Rapport annuel du groupe de pilotage Diversité	La rédaction d'un rapport annuel numérique Diversité 2017 qui sera envoyé aux fonctionnaires dirigeants, aux directeurs d'encadrement P&O et aux responsables de la diversité (en collaboration avec la secrétaire d'Etat Demir)	**- Groupe de pilotage Diversité** - Cabinet Demir - Cabinet Vandeput - Réseau Diversité fédérale - Réseau des directeurs P&O	- rédaction d'un rapport annuel numérique avec l'avant-propos de la secrétaire d'Etat Demir - envoi du rapport annuel aux fonctionnaires dirigeants, directeurs P&O et responsables de la diversité - présentation du Plan d'action 2018 au réseau des directeurs P&O	Q1-Q4	€ 2.000
	Groupe de pilotage Diversité en tournée	En 2018 également, le groupe de pilotage Diversité continuera à offrir à chaque organisation la possibilité de discuter de la politique de diversité de l'administration fédérale (Plan stratégique Diversité & Plan d'action 2018) et du groupe de pilotage Diversité.	**- Groupe de pilotage Diversité** - Cabinet Vandeput - Collège des présidents - Réseau des directeurs P&O	- l'organisation d'au moins 3 entretiens avec un fonctionnaire dirigeant, un directeur d'encadrement P&O ou un comité de direction - l'inscription de points sur la diversité à l'ordre du jour du réseau des directeurs P&O	Q1-Q4	/

OO 3 : coopérer avec le Ministre de la fonction publique et le secrétaire d'État chargé, entre autres, de l'égalité des chances et des personnes handicapées	Coopérer de manière constructive avec le cabinet Vandeput et le cabinet Demir	Continuer à investir dans la coopération constructive et l'échange d'informations avec le cabinet Vandeput et le cabinet Demir.	**- Groupe de pilotage Diversité** - Cabinet Vandeput - Cabinet Demir	- une concertation régulière avec les deux cabinets au sein du groupe de pilotage Diversité, et au moins une fois par trimestre en dehors du groupe - une coopération constructive dans les différents dossiers	Q1-Q4	/
OO 4 : soutenir les services publics	Éducations/formations	Offrir des formations sur la diversité aux membres du réseau Diversité fédérale.	**- Réseau Diversité fédérale** - Groupe de pilotage Diversité	- l'organisation d'au moins 1 formation sur un thème de diversité	Q1-Q4	€ 2.000
OS 2 Renforcer la politique de diversité - comme partie d'une politique RH large et inclusive						
	PROJETS 2018	**OBJECTIF PROJET**	**ACTEURS INTERNES PROJET (PV)**	**IPC PROJET**	**TIMING PROJET**	**BUDGET PROJET**
OO 2 : soutenir les responsables fédéraux de la diversité dans leur mandat	Ancrage juridique de la structure de la diversité et le rôle du responsable de la diversité	L'ancrage juridique de la structure fédérale de la diversité et le rôle du responsable de la diversité, ainsi que les ressources financières connexes, afin de donner une forme durable et qualitative à la politique fédérale sur la diversité.	**- Cabinet Vandeput** - Groupe de pilotage Diversité - Cabinet Demir - Réseau Diversité fédérale - DG Recrutement et Développement - Collège des présidents - Réseau des directeurs P&O	- note d'orientation politique sur les problèmes, les goulets d'étranglement et les pistes possibles - exploration des pistes possibles - comprendre les possibilités de ressources financières - incitation à l'ancrage juridique de la structure de diversité et le rôle du gestionnaire de la diversité	Q1-Q4	TBD
OO 2 : soutenir les responsables fédéraux de la diversité dans leur mandat	Bibliothèque centrale Outils de diversité	La centralisation des informations (contenu, modalités, etc.) sur les outils et les projets internes et externes relatifs à la diversité afin de stimuler le partage des connaissances et l'échange d'informations au-delà de l'organisation.	**- Groupe de travail Diversité** **- Groupe de travail Communication** - Réseau Diversité fédérale	- cartographier les outils et projets de diversité - lancement d'une bibliothèque centrale d'outils et de projets de diversité sur Fedweb	Q1-Q4	TBD

OO 2 : soutenir les responsables fédéraux de la diversité dans leur mandat	Diversity Award	L'organisation d'un concours pour le meilleur projet fédéral en matière de diversité. Le service public du projet gagnant reçoit le Diversity Award 2017. Cependant, tous les lauréats reçoivent un prix, ce qui rend le rôle et les activités d'un responsable de la diversité plus visibles et concrets pour la gestion. De plus, le concours initie également le partage des connaissances et met en lumière les meilleures pratiques.	**- Réseau Diversité fédérale** **- Groupe de pilotage Diversité** - Cabinet Vandeput - Cabinet Demir	'- lancement d'un appel aux candidatures - organisation d'une présentation des lauréats au sein du réseau Diversité fédérale et du groupe de pilotage Diversité - l'organisation d'un vote au sein du Réseau Diversité fédérale et du groupe de pilotage Diversité - la remise du Diversity Award au gagnant lors de la Journée fédérale de la diversité - la remise des prix aux lauréats	Q3-Q4	€ 3.000
OO 3 : optimiser le monitoring pour les groupes cibles	Enregistrement automatique des personnes handicapées	Prévoir la possibilité d'effectuer annuellement le monitoring automatique de la proportion de fonctionnaires handicapés via la BCSS.	**- DG Transformation numérique** - Groupe de pilotage Diversité - BCSS - CARPH - Cabinet Vandeput - Cabinet Demir	- un premier mesurage	Q1-Q4	TBD
	Définition des personnes issues de l'immigration	Prévoir une définition pour les personnes issues de l'immigration au sein de l'administration fédérale. Déterminer un objectif quantifié sur la base du mesurage par zéro via le suivi socio-économique (cf. accord de gouvernement). L'élaboration d'une méthode de monitoring pour les personnes issues de l'immigration.	- **Cabinet Vandeput** - SPF ETCS - Cabinet Demir - Groupe de pilotage Diversité - DG Transformation numérique	- mesurage par zéro via le suivi socio-économique - proposition d'objectif quantifié pour les personnes issues de l'immigration - lancement d'une concertation intercabinettaire - ancrage juridique de la définition, objectif quantifié - élaboration d'une méthode d'enregistrement	Q1-Q4	TBD

OS 3 Réaliser des actions ciblées						
	PROJETS 2018	**OBJECTIF PROJET**	**ACTEURS INTERNES PROJET (PV)**	**IPC PROJET**	**TIMING PROJET**	**BUDGET PROJET**
OO 1 : égalité des sexes	Organisation d'un Plat Divers sur le genre, la parentalité et l'allocation de temps	L'organisation d'un Plat Divers pour lancer la brochure sur la parentalité auprès du grand public et pour expliquer l'étude sur le genre et l'allocation de temps (VUB) dans ce contexte.	**- Groupe de travail Diversité** - Réseau Diversité fédérale - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes - Cabinet Demir	- finalisation de la brochure numérique sur la parentalité - organisation d'un Plat Divers sur la brochure	Q1-Q4	voir OO 1
	Exploration de l'indice de genre	Cartographier les données fédérales pertinentes relatives au genre. Identifier les tendances et goulets d'étranglement.	**- Groupe de travail Diversité** - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes - Réseau des directeurs d'encadrement P&O - Comité de pilotage Diversité - Cabinet Vandeput - Cabinet Demir	- chiffres cartographiés en coopération avec les différents services - identification des goulets d'étranglement et tendances - rapportage sur l'étude - piste de l'indice de genre explorée	Q1-Q4	/
OO 2 : personnes en situation de handicap	Salons d'information pour les étudiants handicapés	L'organisation de salons d'information spécifiques pour les étudiants handicapés dans les universités et hautes écoles de Bruxelles, de la Wallonie et de la Flandre	**- DG Recrutement et développement** - Groupe de pilotage Diversité	- organiser au moins 2 salons d'information	Q1-Q4	500 €
	Evaluation appel aux projets sur la diversité (cofinancement)	Évaluation de l'appel aux projets sur la diversité (cofinancement). Formuler des recommandations pour optimiser cette subvention de projet.	**- Groupe de pilotage Diversité** **- DG Recrutement et Développement** - Cabinet Vandeput - Réseau Diversité fédérale	- évaluation des demandes de projet 2017 - formulation de recommandations pour l'appel aux projets 2018 - lancement de l'appel aux projets 2018 + évaluation des candidatures - rédaction d'un arrêté de répartition en AR	Q1-Q3	/

OO 2: personnes en situation de handicap	Atelier Anysurfer	Fournir aux services publics les informations nécessaires pour les aider à adapter leurs sites web conformément à la directive européenne sur l'accessibilité du web. (public cible : IT, gestion et responsables de la diversité)	**- Groupe de travail Diversité** - Réseau Diversité fédérale - Groupe de travail Communication - Groupe de pilotage Diversité - DG Recrutement et Développement	- communication numérique adressée à la gestion de chaque organisation publique - communication numérique au réseau Diversité fédérale - l'organisation d'au moins 2 ateliers en collaboration avec Anysurfer	Q1-Q4	€ 2.500
	Sensibilisation des services publics fédéraux sur l'importance d'un environnement de travail inclusif	La sensibilisation et l'information sur l'importance d'un environnement de travail inclusif pour les personnes handicapées. Soutenir les services publics dans le développement d'un environnement de travail dans lequel les personnes handicapées osent et peuvent parler de leur handicap, de leurs forces mais également des difficultés. Initier le partage des connaissances, les bonnes pratiques et l'échange d'informations sur les adaptations de postes de travail et les ajustements pour les personnes qui retournent au travail après une longue absence.	**- Groupe de travail Diversité** - **G**roupe de travail Communication - Réseau Diversité fédérale - Réseau des directeurs d'encadrement P&O - Réseau des conseillers en prévention - DG Recrutement et Développement - Empreva - CARPH	- identification des bonnes pratiques - centralisation de toutes les bonnes pratiques dans une brochure - action de communication sur cette brochure - présentation de la brochure au réseau des directeurs P&O - présentation de la brochure au réseau Diversité fédérale - lancement d'une campagne de sensibilisation et de communication sur l'importance d'un environnement de travail inclusif et propice au dialogue	Q1-Q4	€ 3.000
	Stage pour les personnes handicapées avec possibilité d'emploi temporaire	L'élaboration d'un cadre juridique pour les personnes handicapées afin de commencer un stage au sein de l'administration fédérale en vue d'obtenir un emploi temporaire après un stage positif.	**- Cabinet Vandeput** - Cabinet Demir - Groupe de pilotage Diversité - CARPH - Réseau des directeurs d'encadrement P&O - Collège des présidents - DG Recrutement et Développement	- elaboration d'un projet d'AR - lancement de la concertation intercabinettaire	Q1-Q3	TBD

OO 3 : personnes issues de l'immigration	Organisation d'un Plat Divers sur la sensibilisation au sujet de stéréotypes et de préjugés	L'organisation d'un Plat Divers sur les stéréotypes et les préjugés visant à sensibiliser et à informer les fonctionnaires sur les stéréotypes et les préjugés.	**- Groupe de travail Diversité** - Réseau Diversité fédérale	- organisation d'un Plat Divers sur les stéréotypes et les préjugés	Q1-Q4	500, €
	Directives pour l'application des conditions de nationalité pour les fonctions au sein de l'administration fédérale	La formulation d'un cadre directeur pour l'application des conditions de nationalité pour les fonctions au sein de l'administration fédérale (sur la base des directives européennes).	**- Cabinet Vandeput** - Groupe de pilotage Diversité - DG Recrutement et Développement - Réseau des directeurs d'encadrement P&O - Cabinet Vandeput - Cabinet Demir	- proposition de politique sur l'arbre de décision soumis au cabinet Vandeput - recevoir le feedback du cabinet sur la faisabilité de la proposition de politique	Q1-Q2	/
OO 4 : personnes en situation de pauvreté et/ou d'exclusion sociale	Etude des seuils d'application pour les personnes en situation de pauvreté	Cette action (action 55) du Plan fédéral de lutte contre la pauvreté 2016-2019 vise à cartographier les seuils d'application et les obstacles aux personnes en situation de pauvreté. Dans une deuxième phase, des actions possibles visant à réduire les seuils et les obstacles seront élaborées et mises en œuvre.	**- DG Recrutement et Développement** - SPP IS - Cabinet Vandeput - Cabinet Demir	- partenaires consultés - seuils et obstacles identifiés - propositions formulées pour réduire les seuils et obstacles identifiés - rapportage à la politique et au réseau de fonctionnaires fédéraux actifs dans le domaine de la pauvreté sur l'état d'avancement du projet	Q1-Q4	€ 2.000