

## LA PHILOSOPHIE DE DIVERSITÉ CHEZ SELOR

Notre société moderne est riche en diversité. L'administration doit en être le reflet. Chez Selor, la couleur de peau, le sexe, les croyances, le handicap, les préférences sexuelles, ... n'ont aucune influence sur les résultats. Seules les compétences comptent !

Selor garantit **l'objectivité des procédures de sélection** et veille à **l'égalité des chances, de traitement et d'accès à la fonction publique belge pour les femmes et les hommes** :

- stimuler un accès égal aux sélections
- garantir l'égalité des genres dans les annonces de recrutement
- composer des commissions de sélections équilibrées
- réaliser un screening actif des tests de manière à assurer leur neutralité
- éliminer les éléments susceptibles de favoriser les femmes ou les hommes lors des épreuves orales et/ou lors des sélections pour les fonctions de management.

Selor travaille en toute connaissance de cause pour **inciter davantage de femmes à postuler aux fonctions de management**. Ainsi, Selor sponsorise des événements autour de ce thème et veille à transmettre une information correcte et concrète aux candidates potentielles ainsi qu'aux membres de jury féminins. Le cv standard pour les fonctions de management a également été adapté : l'expérience à temps partiel équivaut maintenant à l'expérience à temps plein.

Selor met tout en œuvre pour assurer **une composition équilibrée des commissions de sélection**. Voilà pourquoi Selor recherche activement des membres de jury féminins pour les sélections de management.

Le processus diversité de Selor travaille aussi en utilisant **des canaux diversité spécifiques touchant les femmes**.

Par l'intermédiaire de ces réseaux, Selor peut ainsi diffuser ses offres d'emploi pour les fonctions de management auprès du bon groupe cible, rechercher activement des membres de jury féminins mais aussi communiquer autour de ses différents projets de diversité.

Dans le cadre du projet **Top Skills**, Selor recherche également des femmes motivées qui veulent donner un nouvel élan à leur carrière. Les participantes apprennent à vaincre leurs peurs et leurs incertitudes. Selor donne ainsi aux candidates un avant-goût du déroulement d'une sélection de management. Ensuite, les candidates reçoivent le feedback nécessaire via un bilan de compétences. Grâce à cela, elles gagnent en confiance et certains freins à leur candidatures sont écartés. Cela les stimule davantage à postuler pour une fonction de management.

Plus d'informations ? [www.selor.be](http://www.selor.be) ou [diversity@selor.be](mailto:diversity@selor.be).

## DE FILOSOFIE VAN DIVERSITEIT BIJ SELOR

Onze moderne samenleving is rijk aan diversiteit. De overheid moet hier een weerspiegeling van zijn. Bij Selor hebben huidskleur, geslacht, geloof, handicap, seksuele voorkeur,... geen invloed op resultaten. Enkel competenties tellen.

Selor garandeert een **objectieve selectieprocedure** en streeft bovendien **gelijke kansen, een gelijkwaardige behandeling en toegang tot de overheid voor vrouwen en mannen** na door:

- een gelijke toegang tot de selecties te stimuleren
- aandacht te besteden aan de gender-materie in de rekruterings-advertenties
- een evenwichtige jury bij selecties samen te stellen
- een actieve screening te doen op gender-problematiek
- gender-vertekening bij mondelinge selecties en selecties voor managementfuncties te vermijden.

**Om meer vrouwen naar managementfuncties te leiden** gaat Selor heel doelbewust te werk. Zo worden evenementen rond dit thema gesponsord en krijgen potentiële candidates en vrouwelijke juryleden de juiste, concrete informatie. Het standaard-cv voor managementfuncties is intussen aangepast waarbij parttime ervaring nu gelijkstaat met fulltime ervaring.

Selor is dé grote voorstander van een **evenwichtige samenstelling van selectiecommissies**. Daarom is Selor steeds actief op zoek naar vrouwelijke juryleden voor managementselecties.

Het diversiteitsproces van Selor werkt momenteel ook rond **specifieke diversiteitskanalen voor vrouwen**.

Via deze bestaande netwerken kan Selor zijn vacatures voor managementjobs bij de juiste doelgroep verspreiden en actief de vrouwelijke juryleden opzoeken, maar ook communiceren rond verschillende diversiteitsprojecten.

Ook voor het succesvolle project **Top Skills** zoekt Selor geïnteresseerde dames die hun carrière een nieuwe wending willen geven. Als deelnemster leer je je koudwatervrees en onzekerheden te overwinnen. Selor geeft de candidates een voorsmaakje van hoe een topmanagementselectie verloopt. Na afloop krijgt de candidate via een competentiebilan de nodige feedback. Door een tipje op te lichten van de hele managementselectieprocedure, winnen de deelnemers zelfvertrouwen.

Meer informatie? [www.selor.be](http://www.selor.be) of [diversity@selor.be](mailto:diversity@selor.be).



### POURQUOI SELOR S'ENGAGE EN FAVEUR DES FEMMES ?

Les chiffres démontrent que les femmes restent **sous-représentées** au sein **des fonctions de management de l'administration fédérale**.

- seul 1 manager sur 6 est une femme
- seulement 20 % de candidatures féminines contre 80 % de candidatures masculines.

Néanmoins, le taux de réussite aux fonctions de management est généralement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. A côté de cela, des études démontrent que **plus on s'élève dans la hiérarchie, moins il y a de femmes** et ce, quelque soit le secteur d'activité, le domaine, le pays, ...

### OBJECTIFS DU PROJET TOP SKILLS

Par ce projet, Selor veut :

- aider les femmes ayant des ambitions managériales à prendre conscience du niveau réel de leurs compétences
- augmenter la participation des femmes aux sélections de management et donc leur représentativité au niveau des comités de direction
- rendre la procédure de sélection pour les fonctions de management et le statut de mandataire plus transparents
- présenter sa politique de diversité et son souci de l'égalité des chances et de traitement.

Mais surtout, notre objectif est d'identifier les freins aux candidatures tels que perçus par les participantes.

### COMMENT ?

Dans le cadre de ce projet, Selor évalue 5 compétences managériales :

- réflexion flexible et innovatrice
- capacités de vision et d'intégration
- sens des responsabilités et prise d'initiatives
- convaincre et négocier
- collaborer et développer des réseaux.

Ces compétences sont mesurées au cours de la simulation d'une sélection de management. A l'issue de cette épreuve, la candidate reçoit le feedback nécessaire sur ses points forts et ses points à développer. Pour démystifier la procédure de sélection, la candidate est informée sur les exigences, le profil du manager idéal et les exigences liées au poste du manager.

### PREMIERS RESULTATS (TOP SKILLS I)

Quelques effets directs du bilan de compétences et de Top Skills sur nos participantes :

- 44 % sont prêtes à postuler pour une fonction de management.
- 83 % se sentent mieux armées pour postuler.
- 87 % affirment bien mieux connaître leurs points forts.
- 90 % affirment bien mieux connaître leurs points faibles.
- 25 % ont postulé pour une fonction managériale directement après le projet (dans la période des 3 mois qui ont suivi leur bilan).
- 30 % ont adopté des démarches actives en vue de postuler pour une fonction managériale.
- 93 % trouvent que le projet les a aidées.

### Valeur ajoutée du projet :

- Meilleure connaissance de soi en termes de compétences.
- Meilleure connaissance de la procédure de sélection et de ses exigences.
- Meilleure connaissance de ses capacités.
- Les femmes disent se sentir beaucoup mieux maintenant.
- Elles entrevoient plus de perspectives.
- Elles ont une meilleure perception de soi.
- Elles comptent postuler le plus vite possible.
- Elles vont démarrer un programme de développement sur base des points à améliorer.

Nous venons de clôturer TOP SKILLS II.  
**Intéressée par la prochaine session - TOP SKILLS III ?**  
Inscrivez-vous sur [www.selor.be](http://www.selor.be) à partir de décembre 2010  
Development centers prévus début 2011



## SELOR ZOEKT VROUWELIJKE KANDIDATEN EN COMMISSIELEDEN VOOR DE MANAGEMENTSELECTIES

### WAAROM NEEMT SELOR HET OP VOOR DE VROUWEN?

Harde cijfers tonen aan dat vrouwen **ondervetegenwoordigd** blijven **binnen de federale overheid op managementniveau**:

- slechts 1 op 6 managers is een vrouw
- slechts 20% vrouwelijke sollicitanten voor een management-functie tegenover 80% mannelijke sollicitanten.

Alhoewel de slaagcijfers voor managementfuncties in het algemeen hoger zijn bij vrouwen dan bij mannen. Daarnaast tonen studies aan dat **hoe hoger in de hiërarchie, hoe minder vrouwen actief zijn** en dit in gelijk welk domein, sector, land.

### DOELSTELLINGEN VAN HET PROJECT TOP SKILLS

Met dit project wil Selor:

- vrouwen met managementambities bewust maken van hun competenties
- de instroom van jonge vrouwelijke professionals verhogen bij de managementselecties en topfuncties
- selectieprocedures voor managementfuncties transparanter maken
- het diversiteitsbeleid en aandacht voor gelijke kansen en gelijke behandeling voorstellen.

De belangrijkste doelstelling bestaat erin de voornaamste belemmeringen van vrouwelijke kandidaten in kaart brengen.

### HOE?

In het kader van het project screen Selor 5 managementcompetenties:

- flexibel en vernieuwend denken
- visie en integrerend vermogen
- verantwoordelijkheidszin en initiatief nemen
- overtuigen en onderhandelen
- samenwerken en uitbouwen van netwerken.

Deze competenties worden gemeten tijdens een simulatie van een managementselectie. Na afloop krijgt de kandidate de nodige feedback over haar sterke punten en ontwikkelingspunten. Om de selectieprocedure te demystifiëren, krijgt ze interessante achtergrondinformatie over het ideale profiel en de vereiste eigenschappen van een manager.

### 1e RESULTATEN (TOP SKILLS I)

Enkele concrete gevolgen van het competentiebilan en Top Skills op onze deelnemers:

- 44% is klaar om te solliciteren voor een managementfunctie
- 83% voelt zich beter gewapend om te solliciteren
- 87% kent haar sterke punten beter
- 90% kent haar zwakke punten beter
- 25% heeft onmiddellijk gesolliciteerd voor een management-functie na het project (tijdens de periode van 3 maand die volgde op het bilan)
- 30% heeft actief stappen ondernomen om te solliciteren voor een managementfunctie
- 93% vindt dat dit project hen geholpen heeft.

### De meerwaarde van het project:

- betere zelfkennis qua competenties
- betere kennis van de selectieprocedure en van de voorwaarden
- betere kennis van eigen capaciteiten
- voelen zich nu veel beter
- zien meer perspectieven
- hebben een betere perceptie van zichzelf
- gaan zo vlug mogelijk solliciteren
- gaan hun ontwikkelingsprogramma opstarten op basis van de verbeterpunten.

TOP SKILLS II is net afgesloten.  
**Geïnteresseerd in de volgende sessie - TOP SKILLS III?**  
Schrijf u in vanaf december 2010 op [www.selor.be](http://www.selor.be)  
Development centers voorzien tegen begin 2011

