



# PLAN D'ACTION COMMUN ANNUEL 2021

Ce plan illustre les actions prévues en 2021 dans le cadre du plan stratégique commun pluriannuel 2021-2024.

## 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. Soutien au réseau thématique bePROUD pour les 5 ans de ce réseau.  
*Par ex. adoption et communication d'un nouveau logo.*
- 1.1.2. Publier un texte Fedweb décrivant et rendant plus visible le rôle de responsable diversité.
- 1.1.3. Restructuration et mise à jour des pages Fedweb consacrées au réseau fédéral Diversité.
- 1.1.4. Investir dans le réseau fédéral Diversité en organisant une formation thématique 2021 pour des responsables Diversité.
- 1.1.5. Lancer et diffuser une newsletter périodique renforçant la visibilité du réseau ou recourir à une newsletter généraliste existante.
- 1.1.6. Handicap : le SPF BOSA et le réseau fédéral Diversité assurent une session d'information aux responsables diversité sur le monitoring CARPH actuel afin de partager les connaissances.

#### Objectif opérationnel 1.2

Valoriser les succès communs et partager les bonnes pratiques.

- 1.2.1. Organiser la Journée fédérale Diversité 2021.
- 1.2.2. Diversity and Inclusion Awards 2021 : lancer un appel à candidatures, organiser les votes et remise des récompenses.
- 1.2.3. Consulter des expert.e.s du vécu en matière de handicap pour identifier de bonnes pratiques et les diffuser.

#### Objectif opérationnel 1.3

Informier et impliquer le management.

- 1.3.1. Rédiger un courrier commun de la Ministre De Sutter et de la présidente du réseau diversité pour inviter le top management à contribuer au réseau fédéral diversité et le sensibiliser aux objectifs du plan.
- 1.3.2. Lancer l'appel à projet et publier l'arrêté royal de cofinancement de projets diversité 2021, en impliquant les directeurs P&O dans le processus.
- 1.3.3. Intégrer le management dans des communications (comme contributeur et/ou comme public-cible).
- 1.3.4. Impliquer des managers dans les Diversity and Inclusion Awards 2021.  
*Par ex. dans le vote et/ou la cérémonie de remise.*
- 1.3.5. Publier le rapport CARPH 2021 sur les chiffres 2020 et le quota de 3% par organisation.

#### Objectif opérationnel 1.4

Poursuivre la sensibilisation de tout le personnel.

- 1.4.1. Déterminer un thème d'action de sensibilisation pour 2022 (en ligne ou sous forme hybride).

## OBJECTIF STRATÉGIQUE 2

**Ancrer la Diversité de manière inclusive dans tous les processus (outils, décisions, reporting, achats, IT, etc.).**

### Objectif opérationnel 2.1

Évaluer les structures, processus et réglementations pour rendre les carrières fédérales plus inclusives.

- 2.1.1. Soutenir les aménagements de poste de télétravailleurs avec un handicap (sous forme de cofinancement additionnel prévu au budget 2021).

### 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 (dont une réflexion sur des stages d'insertion sur le marché de l'emploi pour des personnes avec un handicap).

### 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*).

- 2.3.1. Publication sur Fedweb d'un guide d'inspiration sur l'écriture inclusive applicable à différents processus et publics-cibles.
- 2.3.2. Publier sur Fedweb des règles de communication en ligne pour rendre les réunions en ligne plus inclusives.
- 2.3.3. Handicap : étudier la possibilité d'un contrat-cadre pour l'interprétation en langue des signes ou d'intégrer l'interprétation en langue des signes dans un contrat-cadre.

## 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 mène en 2021 une enquête sur la nouvelle campagne de recrutement et la nouvelle identité en ligne de l'administration fédérale auprès d'un groupe diversifié de citoyens.
- 3.1.2. Titres de fonctions inclusifs : le SPF BOSA détermine les principes pour rendre les titres de fonctions utilisés dans les communications de recrutement plus inclusifs.

### 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 pour mieux faire connaître les offres d'emploi fédérales et les possibilités d'aménagements auprès de services d'insertion professionnelle.  
*Par ex. liés à l'enseignement supérieur.*
- 3.2.2. Genre et sélections : le SPF BOSA prête une attention accrue à l'équilibre entre genres dans les commissions de sélection (notamment pour les fonctions à mandat). Il analyse en concertation avec un groupe de travail et en collaboration avec un partenaire académique les freins et leviers éventuels liés au genre en matière de parcours de carrière fédérale.
- 3.2.3. Genre : le SPF BOSA assure l'édition 2021 de la campagne Top Skills visant à encourager les femmes avec un talent managérial ou des ambitions managériales.
- 3.2.4. Genre : réaliser une communication sur le travail à temps partiel (adressée aux femmes et aux hommes).
- 3.2.5. Origine : le SPF BOSA identifie les moyens juridiques et techniques pour mettre en place un monitoring à visée positive et anonyme du thème « origine » (au sens de passé migratoire) pour le personnel fédéral, à des fins de comparaison du personnel fédéral avec la population active générale.