

## Plan d'Égalité des Genres - ISSeP

### Introduction

Dans le Décret du 3 mars 2016, le Gouvernement wallon s'engage à veiller à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et, plus particulièrement, à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. En particulier (article 4), il s'engage à l'intégration de la dimension du genre dans les plans de management, dans les contrats d'administration ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public qui relèvent de sa compétence.

En 2021, le Gouvernement wallon a adopté son plan transversal "Égalité hommes-femmes" 2020-2024. La Wallonie s'est ainsi engagée à mettre en œuvre 44 mesures en matière d'égalité des genres d'ici la fin de la législature.

Dans le cadre des projets HORIZON, l'Europe impose aux participants d'avoir mis en place un Plan d'Égalité des Genres (GEP) avant la signature du *Grant Agreement*, pour tous les projets déposés à partir de 2022.

L'ISSeP mène depuis longtemps une politique de non-discrimination, notamment au niveau des engagements, des rémunérations salariales ou de l'équilibre entre vie professionnelle et privée. Cela semble porter ses fruits : pour le deuxième mandat consécutif, la Direction générale est assurée par une femme. Plusieurs postes à responsabilité importants (responsable juridique, responsable financière, responsable des ressources humaines) et une certaine proportion des responsables d'unités techniques sont également assurés par des femmes.

L'ISSeP ne disposait toutefois pas, jusqu'à présent, d'un GEP à proprement parler. Il n'y avait pas non plus d'actions ou d'indicateurs spécifiques à l'égalité des genres dans le contrat d'administration<sup>1</sup>.

Un GEP doit répondre à 4 exigences obligatoires liées au processus :

Publication	Ressources dédiées	Collecte de données & surveillance	Formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Document <b>publié sur le site web</b> de l'organisation, <b>signé par la direction</b> et communiqué activement à travers l'organisation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ressources dédiées</b> en suffisance pour mettre en application le GEP (coordination + mise en œuvre des actions).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexe/genre des données désagrégées sur le personnel avec un <b>rapport annuel</b> basé sur des <b>indicateurs</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité des genres pour les responsables de direction et d'unités.</li> </ul>

<sup>1</sup> Un Contrat d'Administration (CA) est un outil de pilotage qui établit une relation contractuelle entre un gouvernement et son Administration. Il consiste en une feuille de route stratégique et pose des objectifs que le mandataire doit poursuivre durant son mandat. Il permet également de renforcer la relation politico-administrative en définissant des engagements mutuels entre le Gouvernement wallon et le mandataire.

## Ressources dédiées

- Ressources humaines : Sophie Delcourt Responsable du Service du personnel  
Myriam Dewaelheyns Service du personnel  
Roselyne Cajot, SIPP
- Ressources supplémentaires : Olivier Le Bussy Personne de confiance
- Réunions récurrentes : semestrielles
- Objectif : suivi des indicateurs, conception et adaptation du plan

## Collecte et surveillance des données

Collecte de données sur le genre : Des indicateurs seront inclus dans le tableau de bord des indicateurs du Contrat d'Administration (CA, complété sur une base annuelle).

Ceux-ci seront évalués au cours de la première année. Les valeurs cible seront définies après la première année, lorsque les valeurs initiales seront connues et que le groupe de travail sur l'égalité des sexes aura été lancé.

Indicateurs KPI RH sur le Genre	Cible pour la 1ère année	Cible pour 2025
1. % F/M/X sur le personnel total	Statu quo % M vs F	+2% F/X
2. % F/M/X des postes de direction et de responsables	Statu quo % M vs F	+5 % F/X
3. % F/M/X à temps partiel	Statu quo % M vs F	+5% H/X
4. % engagements M/F/X	Suivi	Suivi
5. % départs F/M/X		
6. Participation à des formations (%F/M/X)	Suivi	Suivi

Indicateurs KPI R&D sur le Genre	Cible pour la 1ère année	Cible pour 2025
7. Auteurs de publications scientifiques (% F/M/X)	Suivi	Suivi
8. Chefs de projets de recherche – calculé sur base du nombre (%F/M/X)	Suivi	Suivi
9. Chefs de projets de recherche – calculé sur base du budget (%F/M/X)	Suivi	Suivi
10. %F/H/X disposant du statut scientifique/statut qualifié	Suivi	Suivi

## Formation

Présentation du GEP aux responsables de direction et d'unités et au personnel par les PMOs.

Formation des responsables de direction (CODI) et des responsables d'unité (formation à trouver).

## Plan d'action du GEP

En 2022 :

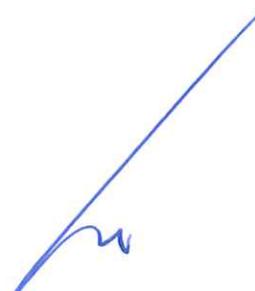
- Septembre 2022 : Publication et communication interne/externe (site web, assemblée générale (AG), etc.)
- Septembre 2022 : Créer un groupe de travail GEP pour recueillir des idées pour améliorer l'égalité des sexes, trouver des opportunités de formation, proposer de nouvelles actions ou modifier les actions du GEP. Participation volontaire. Organiser 2 réunions/an.
- Septembre à décembre 2022 : Ajout d'un critère « attitude respectueuse et non discriminante (notamment vis-à-vis du genre) envers autrui » dans les évaluations qui seront réalisées de septembre à décembre 2022.
- Décembre 2022 : Suivi des KPI RH et R&D sur l'égalité femmes-hommes (même timing que les indicateurs du CA). L'évaluation de décembre 2022 donnera les "valeurs de départ".

En 2023 :

- Premier semestre 2023 : Formation de la ligne hiérarchique (ex : recrutement objectif ou biais inconscients).
- Fin 2023 : Suivi des objectifs et adaptation du plan d'action du GEP (le cas échéant).

### Phase d'évaluation initiale

Une évaluation préliminaire du positionnement de l'ISSeP en matière d'égalité des genres a été réalisée par la Direction au mois de juillet 2022. Il apparaît que « l'ISSeP a opté pour une politique stratégique claire de non-différenciation qui se décline aussi bien au niveau micro que macro » (cf. Annexe 1).



**IR. Rose Detaille**  
Directrice générale

## Annexe 1 : Audit de la gestion de la diversité des genres à l'ISSeP (juillet 2022)

L'audit a été réalisé en s'appuyant sur l'outil développé dans le cadre du projet « genre et numérique » de Digital Wallonia par l'AdN en collaboration avec le Lentic et Egid de l'ULiège. Cet outil permet de positionner l'organisme en matière de gestion de la diversité et d'identifier des bonnes pratiques pour éventuellement repositionner l'organisme à l'issue de l'exercice.

L'outil d'auto-positionnement repose sur deux modèles opposés de pratiques de diversité des genres (cf. Tableau 1) : soit l'organisation traite les hommes et les femmes de la même manière (non-différenciation), soit l'organisation tient compte des différences entre hommes et femmes dans ses actions (différenciation). Les actions peuvent être menées vis-à-vis de travailleurs individuels (échelle micro) ou des processus organisationnels (échelle macro).

Pour en savoir plus : <https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/genre-et-numerique>.

Tableau 1 : Stratégies de gestion de la diversité incluses dans l'outil d'auto-positionnement Digital Wallonia

	Non-différenciation	Différenciation
Individus (Micro)	<p><b>A - Homogénéisation</b> Pratiques managériales visant à traiter de manière égalitaire tous les travailleurs de l'organisation, indépendamment de leur genre. La mixité est vue comme le résultat d'un processus naturel.</p>	<p><b>B - Diversification</b> Pratiques managériales visant à mettre en place des actions spécifiques pour les femmes et les non genrés au sein de l'organisation. L'organisation favorise la diversité des équipes, qui est vue comme un atout, source d'efficacité et de créativité.</p>
Organisation (Macro)	<p><b>C- Inclusion</b> Pratiques managériales visant à promouvoir les nouveaux modes d'organisation (agilité, libération, NWOW, etc.) en vue de redistribuer le pouvoir et de favoriser l'équité au sein de l'organisation. Ces modes d'organisation s'appuient notamment sur les technologies numériques, en visant une autonomie élargie par rapport à l'espace et au temps.</p>	<p><b>D- Déconstruction</b> Pratiques managériales visant à dénoncer les stéréotypes et les inégalités de genre au sein et en dehors de l'organisation. L'organisation met en cause les rapports de domination.</p>

L'outil a été conçu initialement pour les métiers des Technologies de l'Information (IT), et a été appliqué ici en faisant abstraction de l'aspect IT. Les résultats sont présentés au Tableau 2.

Tableau 2 : Diagnostic d'auto-positionnement de l'ISSEP en matière de gestion de la diversité (juillet 2022)

1. Nous recrutons le personnel sur base de ses compétences et expériences effectives plutôt que sur base des diplômes.	Pratique intéressante, mais pas encore envisagée
2. Nous récompensons les managers qui ont mené des actions pour augmenter la diversité dans leurs équipes projets.	Pratique intéressante, mais pas encore envisagée
3. Nous veillons à l'uniformité des conditions salariales entre collaborateurs internes et consultants.	Pratique en application
4. Nous soutenons des réseaux féminins pour aider les femmes à défendre leurs intérêts et valoriser leur travail.	Pratique inexistante, qui ne sera pas mise en œuvre
5. Nous proposons des formations en développement personnel à tous les collaborateurs.	Pratique en application
6. Nous encourageons les hommes à prendre des congés de paternité et des congés parentaux.	Pratique en application
7. Les règles d'accès au télétravail sont les mêmes pour toutes les catégories de travailleurs.	Pratique en application
8. Nous engageons aussi des personnes de plus de 45 ans.	Pratique en application
9. Nous veillons à l'alternance de la prise de parole entre les femmes et les hommes dans les réunions	Pratique intéressante, mais pas encore envisagée
10. Les postes à responsabilité sont ouverts aux travailleurs à temps partiel.	Pratique en application
11. Nous veillons à la diversité des formateurs (genre, origine, etc.) dans les formations données au personnel en charge des projets.	Pratique intéressante, mais pas encore envisagée
12. Nous mettons en place des modes de management participatifs, où l'avis de chaque collaborateur est sollicité	Pratique en application
13. Nous formons les collaborateurs sur les stéréotypes et les préjugés liés aux genres.	Pratique intéressante, mais pas encore envisagée
14. Si aucune candidature féminine n'est présélectionnée lors d'un recrutement ou d'une promotion, nous relançons la procédure.	Pratique inexistante, qui ne sera pas mise en œuvre
15. Nous travaillons de manière privilégiée avec des entreprises qui accordent une place importante aux questions de diversité et d'équité.	Pratique en projet
16. Nous traitons les demandes de promotion en fonction des performances observées et/ou du potentiel du collaborateur.	Pratique en application
17. Nous soutenons toutes les demandes de formations pertinentes, peu importe de quels collaborateurs elles émanent.	Pratique en application
18. Nous proposons des formations spécifiques en développement personnel aux femmes.	Pratique inexistante, qui ne sera pas mise en œuvre
19. Nous disposons d'une procédure interne officielle pour sanctionner tout propos sexiste au sein des équipes.	Pratique intéressante, mais pas encore envisagée
20. Nous assignons des objectifs de performance aux travailleurs en fonction de leurs tâches effectives et non de leur(s) diplôme(s) d'origine.	Pratique en application

Sur base des pratiques mises en place par l'ISSEP au regard de ces 20 propositions, l'outil d'auto-positionnement conclut que « l'ISSEP a opté pour une politique stratégique claire de non-différenciation qui se décline aussi bien au niveau micro que macro ».

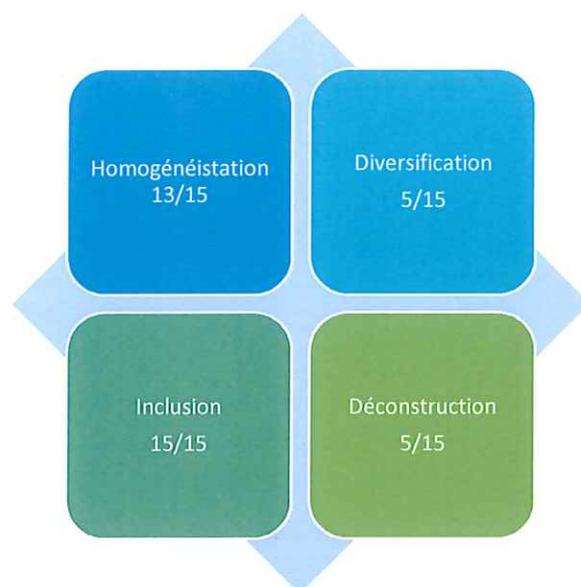


Figure 1 : Résultat de l'auto-positionnement de l'ISSeP en matière de gestion de la diversité (juillet 2022)

A la fin de l'évaluation du positionnement de l'organisation, quelques pistes d'actions pour favoriser l'égalité des genres sont proposées. Certaines sont citées ci-dessous :

- B-Diversification : Mise en place d'un groupe de travail sur la diversité (participation sur base volontaire et accessibilité aux hommes et aux femmes)
- B-Diversification : rencontrer les besoins spécifiques des femmes dans les bâtiments et infrastructures (douches femmes ... modèle femmes pour les vêtements de terrain ...)
- C-Inclusion : Formation / sensibilisation de la ligne hiérarchique aux nouveaux modes de management
- C-Inclusion : Former les agents sur les stéréotypes et les préjugés liés aux genres
- D-Déconstruction : Charte interne de bonnes pratiques en matière de diversité
- D-Déconstruction : « No male panel » visant à équilibrer le temps de parole entre les hommes et les femmes durant les réunions et autres événements
- D-Déconstruction : Mise en avant des rôles modèles de femmes actives, pour casser les stéréotypes