

# FedDiverse

## Ethnic diversity in federal public services

DUREE  
01/09/2022 – 01/12/2024

BUDGET  
€ 315 000

### DESCRIPTION DU PROJET

#### Contexte

Les minorités ethniques sont encore sous-représentées aux échelons supérieurs de nombreuses organisations, y compris le secteur public. Ce projet cofinancé BOSA - BELSPO vise à identifier les facteurs qui favorisent (et freinent) la diversité ethnique dans les services publics fédéraux lors des étapes initiales de sélection ainsi qu'aux étapes ultérieures de carrière/promotion.

#### Objectifs

Le projet consiste en quatre modules de travail (WP) avec à chaque fois deux objectifs. Nous commençons par planter le décor dans le WP1 en analysant comment l'ethnicité est définie (inter)nationalement et comment les services publics fédéraux sont actuellement composés en termes de diversité. Par la suite, le WP2 analyse le flux entrant d'employés ethniques en examinant pourquoi/comment les candidats des minorités ethniques sont (ou ne sont pas) atteints lors du recrutement. Une attention particulière est accordée ici aux motivations des candidats envers le service public et à leur perception des offres d'emploi. De plus, le WP3 tient compte de l'équité réelle et perçue des processus de sélection fédéraux. Enfin, le WP4 étudie le parcours des employés en tenant compte de la socialisation et de l'évolution de carrière des employés issus de minorités ethniques et de la culture organisationnelle sur le plan de la diversité. Chaque WP commence par une revue approfondie de la littérature, suivie des études empiriques et se termine par des recommandations concrètes et fondées sur des preuves qui devraient permettre aux services publics fédéraux d'améliorer leurs stratégies, procédures et pratiques en matière de recrutement, sélection et promotion des minorités ethniques. Bien que ce projet se concentre sur la diversité ethnique, nous appliquerons une perspective intersectionnelle en termes de sexe, d'âge, de niveaux d'emploi, de type de contrat et d'autres variables pertinentes.

#### Impacts

Cinq motivations principales guident ce projet : premièrement, fournir des chances d'emploi équitables à tout candidat est non seulement une obligation légale mais est aussi éthique (par exemple, CAO38Sexies). Des procédures inéquitables peuvent décourager les individus de postuler à des emplois, induire des plaintes, conduire à des poursuites judiciaires et nuire à l'image des organisations et à l'image de marque de l'employeur. Deuxièmement, l'injustice concernant l'accès à l'organisation ou l'avancement professionnel (qu'elle soit réelle et/ou perçue) affecte également négativement le bien-être des individus (faible estime de soi et faible engagement ; dépression ; abandon et turnover). Troisièmement, une main-d'œuvre homogène compromet le bon fonctionnement des organisations, comme l'innovation organisationnelle, ainsi que la satisfaction des besoins de clients et de parties prenantes de plus en plus diversifiés. Quatrièmement, les gouvernements doivent donner l'exemple en étant le miroir de la société et de ses citoyens. Enfin, de manière étonnante, la recherche a accordé peu d'attention aux opportunités d'emploi (perceptions/réelles) que les services fédéraux offrent aux minorités ethniques lors de l'entrée dans l'organisation (inflow) et de l'avancement professionnel (throughflow). Celles-ci seront incluses de manière très originale dans le projet FedDiverse. Pris ensemble, ces cinq moteurs expliquent pourquoi le projet FedDiverse a un impact très important.

#### Résultats attendus

La stratégie globale de valorisation du projet FedDiverse est de travailler par étapes avec les membres de notre comité de suivi et les parties prenantes. Nos principaux groupes cibles sont les décideurs politiques, les recruteurs, les employés et les candidats des autorités fédérales et régionales, qui seront invités à participer à des réunions et à des groupes de discussion au cours du projet FedDiverse. Enfin, les résultats du projet seront mis à la disposition des services publics fédéraux (c'est-à-dire les décideurs politiques, les employés, les partenaires sociaux), du grand public (c'est-à-dire les candidats potentiels) et de la communauté des chercheurs (c'est-à-dire les universitaires).

## COORDONNEES

### Coordinateur

**Prof. Pieter-Paul Verhaeghe**  
Vrije Universiteit Brussel (VUB)  
Interface Demography  
[Pieter-Paul.Verhaeghe@vub.be](mailto:Pieter-Paul.Verhaeghe@vub.be)  
<https://pieterpaulver.wordpress.com/>

### Partenaires

**Prof. Eva Deros**  
Ghent University (UGent)  
Vocational and Personnel Psychology Lab  
[Eva.Deros@ugent.be](mailto:Eva.Deros@ugent.be)

**Prof. Donatienne Desmette**  
Université catholique de Louvain (UCLouvain)  
Psychological Sciences Research Institute  
[donatienne.desmette@uclouvain.be](mailto:donatienne.desmette@uclouvain.be)

## LIENS

-