

24 jan 2003 -16:00

Appartient à [compte rendu du Conseil des Ministres du 24/01/2003](#)

Fonctions de management

Sur proposition de M. Luc Van den Bossche, Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'Administration, le Conseil des Ministres a approuvé la modification à l'arrêté royal "désignation et exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux". Les candidats aux fonctions de management ayant obtenu une appréciation A, B et C à l'assessment (*) peuvent ainsi utiliser cette appréciation pour une nouvelle épreuve comparative. Les candidats aux fonctions de management ayant obtenu une appréciation A, B et C à leur assessment, peuvent utiliser cette appréciation pour une nouvelle épreuve comparative

Sur proposition de M. Luc Van den Bossche, Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'Administration, le Conseil des Ministres a approuvé la modification à l'arrêté royal "désignation et exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux". Les candidats aux fonctions de management ayant obtenu une appréciation A, B et C à l'assessment (*) peuvent ainsi utiliser cette appréciation pour une nouvelle épreuve comparative. Les candidats aux fonctions de management ayant obtenu une appréciation A, B et C à leur assessment, peuvent utiliser cette appréciation pour une nouvelle épreuve comparative

La modification fait en sorte que les candidats, qui ont obtenu lors d'un assessment déjà passé un A (très apte), un B (apte) ou un C (moins apte), peuvent conserver pour d'autres candidatures, à leur propre demande et de manière irrévocable, les résultats obtenus. Cette possibilité n'existait pas auparavant. Le résultat de l'assessment ne peut être conservé que si le candidat pose sa candidature à une fonction de management avec le même poids de fonction ou un poids de fonction inférieur. Les résultats de l'assessment restent valables pendant deux ans. Lors d'un nouvel assessment, la nouvelle commission de sélection et les experts évaluateurs externes devront se baser, pour l'évaluation finale, sur le rapport écrit de l'assessment et l'interview. Cependant l'interview doit à nouveau avoir lieu pour chaque fonction. La dispense n'est donc pas liée à cette évaluation finale. La procédure de désignation aux fonctions de management fait partie de la création d'une nouvelle culture de management, un des quatre principes de base de la réforme Copernic. Les trois autres principes sont : une nouvelle vision HR, une nouvelle structure de l'organisation et une nouvelle manière de travailler. Vous trouverez de plus amples informations à propos de la réforme Copernic sur le site www.copernic-us.be.(*) L'assessment est une méthode d'appréciation qui évalue les candidats à une fonction sur base de leurs compétences de management à l'aide de critères bien déterminés.

Publié par SPF Chancellerie du Premier Ministre - Direction générale Communication externe