

18 nov 2020 -12:09

La ministre De Sutter veut que l'administration fédérale devienne l'employeur le plus attractif du pays

Note de politique générale de la ministre de la Fonction publique Petra De Sutter

Faire de l'administration fédérale l'employeur le plus attractif de Belgique, telle est l'ambition de la ministre fédérale de la Fonction publique Petra De Sutter. La ministre veut s'y employer avec l'ensemble des fonctionnaires. En outre, la ministre entend mettre l'accent sur des procédures de recrutement plus performantes et plus rapides et sur la stratégie d'image de l'employeur (« Employer Branding »), en veillant à ce que le secteur public reflète de plus en plus la grande diversité de la société. Des carrières dynamiques associées à une culture de rétroaction performante et à une attention portée au bien-être psychique des fonctionnaires jouent un rôle essentiel dans la réalisation de cet objectif ambitieux. Être fonctionnaire signifie s'engager au service de la société. Cet engagement peut se doubler d'une certaine fierté, spécialement quand l'administration concernée entend jouer un rôle de premier plan dans le domaine de la digitalisation, de la durabilité et de la protection sociale.

Au sein de l'administration fédérale, de nombreux postes créent une valeur ajoutée pour la société et offrent des possibilités de carrière. Ces postes sont jugés très intéressants et attrayants par de nombreux demandeurs d'emploi. Le premier objectif est donc d'améliorer la stratégie d'image de l'employeur (« Employer Branding »). Cela requiert une attention permanente et éventuellement une approche innovante pour atteindre spécifiquement certains groupes et faire en sorte que la fonction publique devienne un véritable miroir de notre société. L'attractivité de la fonction publique sera en outre accrue pour des profils spécifiques tels que des informaticiens, des médecins et des scientifiques.

Pour répondre aux doléances des candidats et des services publics recruteurs, un objectif important pour les années à venir sera d'améliorer la performance des procédures de recrutement, notamment sur le plan de la numérisation, avec des processus de sélection plus courts, tout en veillant à la qualité et à l'objectivité. Il y aura davantage de place pour un plus grand degré de décentralisation afin que chaque institution publique puisse mieux adapter sa politique de recrutement à ses propres besoins.

Parallèlement au recrutement de nouveaux talents, il convient également de continuer à investir massivement dans le personnel actuel. En reliant le principe de l'apprentissage tout au long de la vie à la possibilité d'une planification de carrière flexible au sein de l'administration (au sens large), la fonction publique restera stimulante et attrayante. Si le télétravail est devenu la règle en période de Covid-19, il pourra continuer à alterner avec une présence physique dans les services après la crise sanitaire, avec un objectif moyen de 2 jours de télétravail par agent et par semaine, tout en tenant compte du droit à la déconnexion et de l'ergonomie du poste de travail. De cette manière, il sera possible de mieux combiner vie privée et vie professionnelle.

L'autonomie est un élément clé de la motivation de nombreux collaborateurs. Une nouvelle politique doit être définie en matière de vision du leadership et de gestion de la relève (« succession management »). De plus, l'intention est d'évoluer vers une culture de rétroaction permanente, qui met l'accent sur des entretiens réguliers entre le dirigeant et le collaborateur.

Les services publics ayant besoin de fonctionnaires en bonne santé et qui se sentent bien dans leur peau, une place sera notamment réservée à des conseillers en prévention, des coachs en burn-out et d'autres approches systématiques.

La fonction publique doit refléter le plus fidèlement possible notre société. Le passage des femmes et des groupes défavorisés à des fonctions supérieures dans nos services publics peut et doit être amélioré. Parallèlement, des efforts de sensibilisation seront déployés pour lever le tabou qui entoure le travail à temps partiel ou certaines formes de congé pour les hommes. Enfin, nous travaillons à une vision tournée sur l'avenir en ce qui concerne les nominations définitives, avec considération et respect pour les deux statuts, statutaires comme contractuels.

La ministre de la Fonction publique Petra De Sutter résume ainsi la situation : « Travailler comme fonctionnaire signifie combiner le travail et la volonté d'être au service de la société. J'ai moi-même travaillé pendant de nombreuses années comme fonctionnaire pour un hôpital, je sais donc mieux que quiconque quelle motivation peut en découler. Qui plus est, si vous pouvez travailler au service d'une administration qui entend jouer un rôle de premier plan dans le domaine de la digitalisation, de la protection sociale et de la durabilité, il devient encore plus attrayant de travailler comme fonctionnaire. Un secteur public fort a besoin d'agents à la fois forts et fiers de leur travail. C'est pourquoi, avec l'ensemble des fonctionnaires, je veux que l'administration fédérale devienne l'employeur le plus attractif de Belgique. »

Petra De Sutter, Vice-Première ministre et ministre de la
Fonction publique, des Entreprises publiques, des
Télécommunications et de la Poste
Tour des Finances
Boulevard du Jardin botanique, 50
1000 Bruxelles
Belgique
<https://desutter.belgium.be>
info@desutter.fed.be

Tobias Daneels
Porte-parole
+32 486 14 88 13
tobias.daneels@desutter.fed.be