



# L'offre RH du SPF BOSa

Aperçu des réalisations en 2022 et 2023 par DG R&D

# Recrutement, sélection, certification et orientation (1/2)

- Lancement d'une nouvelle marque employeur.
- Lancement du nouveau site web Werkenvoor.be.
- Campagnes de recrutement visant des profils spécifiques (informatique, soins) et des groupes cibles ('top managers', jeunes).
- Diverses modifications réglementaires visant à rendre le processus de sélection plus efficace et plus court et à créer une base réglementaire pour de nouveaux processus de sélection tels que l'introduction de la sélection continue parallèlement à la sélection compétitive et la combinaison de la sélection avec un parcours d'apprentissage. La sélection continue ("fast lane") a été mise en œuvre dans le cadre de plusieurs projets pilotes pour des postes critiques et des postes à fort volume. Les résultats de ces projets pilotes ont été concluants en termes de délais d'exécution, d'efficacité et de satisfaction.
- Création d'un cadre réglementaire pour la réserve de crise, le déploiement post-crise ou l'échange d'expertise.
- Déploiement de la nouvelle approche de sélection pour les postes du top management.
- Lancement d'un modèle de certification renouvelé avec le démarrage des 3 premiers niveaux.
- Démarrage du renouvellement du portefeuille de tests.

# Recrutement, sélection, certification et orientation (2/2)

- Entretiens de sélection en ligne.
- Des efforts considérables ont été déployés pour développer et renforcer le centre de carrière : développement d'un réseau fédéral des accompagnateurs de carrière et de coaches, accompagnements de carrière, trajets de réorientation, trajets de réintégration pour les malades de longue durée.

# Apprentissage et développement

- Droit à 5 jours de formation pour tout le personnel fédéral.
- La stratégie fédérale en matière d'apprentissage et de développement est en cours d'élaboration en collaboration avec les différentes organisations. Cette stratégie se traduit par une offre renouvelée en matière d'apprentissage et de développement.
- Une offre de formation en fonction de la Présidence européenne a été développée et mise en place en collaboration avec le SPF Affaires étrangères.
- Une offre a été développée et déployée pour soutenir Symfonie, le nouveau système d'évaluation fédéral.
- La crise Covid a permis d'introduire d'autres formes d'apprentissage qui apportent une valeur ajoutée au développement de tous les employés : une grande partie de l'offre de formation en classe est organisée en ligne, des sessions pilotes ont été menées avec des salles de classe équipées de l'infrastructure nécessaire à la formation hybride.
- Un parcours d'apprentissage initial sur le lieu de travail ou Combopath a été mis en place, dans le cadre duquel les fonctionnaires fédéraux ont été sélectionnés pour leur motivation et leur potentiel d'apprentissage et ont pu se reformer en tant qu'analystes fonctionnels.
- Un système LMS-LXP-Talent a été acheté et sera également mis à la disposition des départements de l'administration fédérale pour qu'ils puissent organiser leur propre offre.

# Transformation et accompagnement des organisations

- Développement d'une vision fédérale sur le leadership.
- Le développement du leadership avec le programme d'apprentissage GOLD a été lancé ainsi que des parcours de leadership pour l'encadrement intermédiaire.
- Deux séminaires pour les Top Managers de l'administration fédérale ont été organisés pour réfléchir ensemble sur l'administration fédérale de 2040.
- Poursuite du développement de la Communauté des Top Managers.
- Développement d'un réseau fédéral d'accompagnateurs de carrière et de coaches.
- Le programme Top Skills a été étendu et rendu accessible à tous les membres du personnel aspirant à un poste de top management.
- Remise du prix fédéral de l'innovation en 2023.
- Création du Réseau d'innovation, le réseau belge des fonctionnaires ayant à cœur l'innovation dans le secteur public.
- Programme 'Une administration fédérale durable'.
- Promouvoir les valeurs de l'administration fédérale.

# Bien-être et prévention

- Le programme 'Bien-être mental au travail' a été étendu et comprend notamment les actions suivantes : développement d'une offre de formation ciblée pour différents groupes cibles, élaboration d'un outil sur l'ergonomie au travail pour tous les fonctionnaires fédéraux, publication d'une circulaire visant à encourager les analyses globales des risques psychosociaux tous les 5 ans.
- Renforcement d'Empreva en tant que cellule centrale du service interne commun de prévention et de protection au travail.

# Politique RH et législation (1/2)

- Adaptation de l'arrêté royal du 7 novembre 2000 relatif à la création et à la composition des organes communs à chaque fonction publique fédérale et introduction d'un plan stratégique et opérationnel du personnel.
- Développement d'un nouveau modèle de compétences tourné vers l'avenir et de profils de compétences basés sur les familles de fonctions.
- Classification des fonctions, familles de fonctions génériques et pondération des fonctions pour tous les niveaux avec une cartographie simplifiée pour le niveau A afin de créer des parcours de carrière plus transparents.
- Adaptation et simplification du cadre réglementaire de l'évaluation des employés (Symphonie).
- Introduction d'une culture du feedback.
- Explorer les possibilités de rémunération flexible, de location de bicyclettes, de budget de mobilité.
- Réforme de l'AR CARPH.
- Mise en œuvre de sélections contractuelles et statutaires (trajet d'accueil) réservées aux personnes en situation de handicap.
- Un programme spécifique a été défini pour identifier les actions et les opportunités permettant d'atteindre le quota de 3 % de personnes en situation de handicap.

# Politique RH et législation (2/2)

- Mise en œuvre du plan d'action 2022 du Plan stratégique de diversité et d'inclusion 2021-2024.
- Remise du prix fédéral de la diversité et de l'inclusion.
- La composition du comité consultatif scientifique a été révisée et élargie à l'ensemble des processus RH.
- Lancement du projet BIM en coopération avec la DG Persopoint.
- Lancement du projet de rapport intégré sur les RH en collaboration avec la DG Persopoint.