

Service public fédéral
Personnel et Organisation

Changements démographiques: prendre le pouls de l'administration fédérale

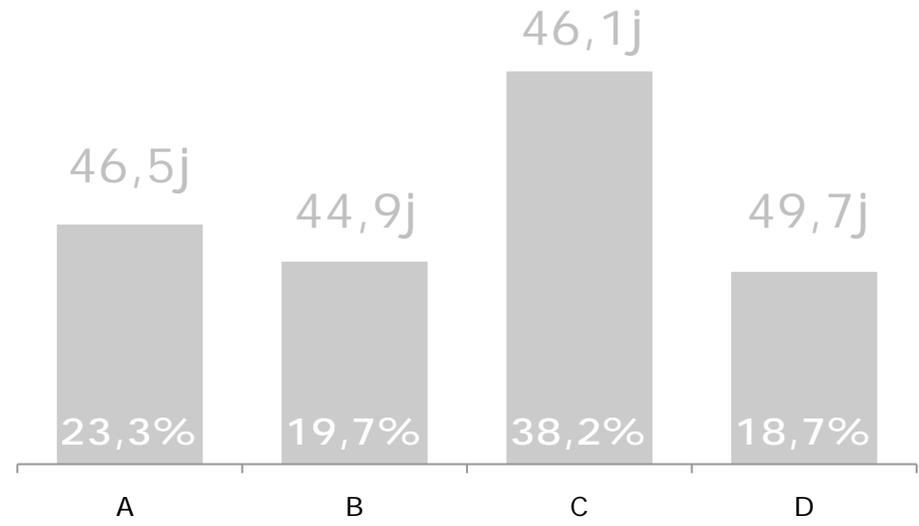
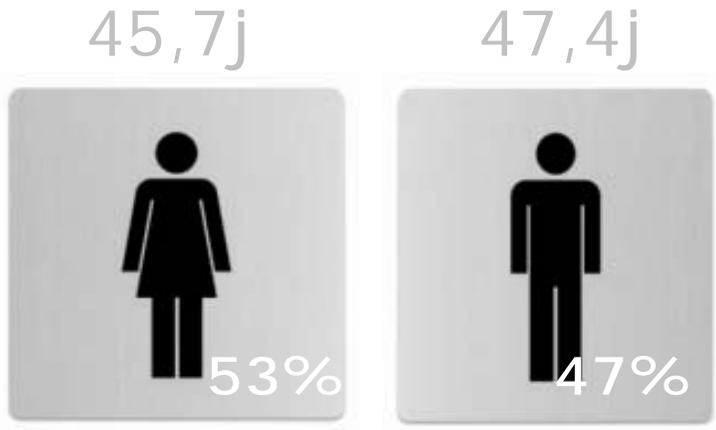
Le projet Vitaphase

SPF P&O - DG DOP

Kathleen Vanmullem

81 000 employees

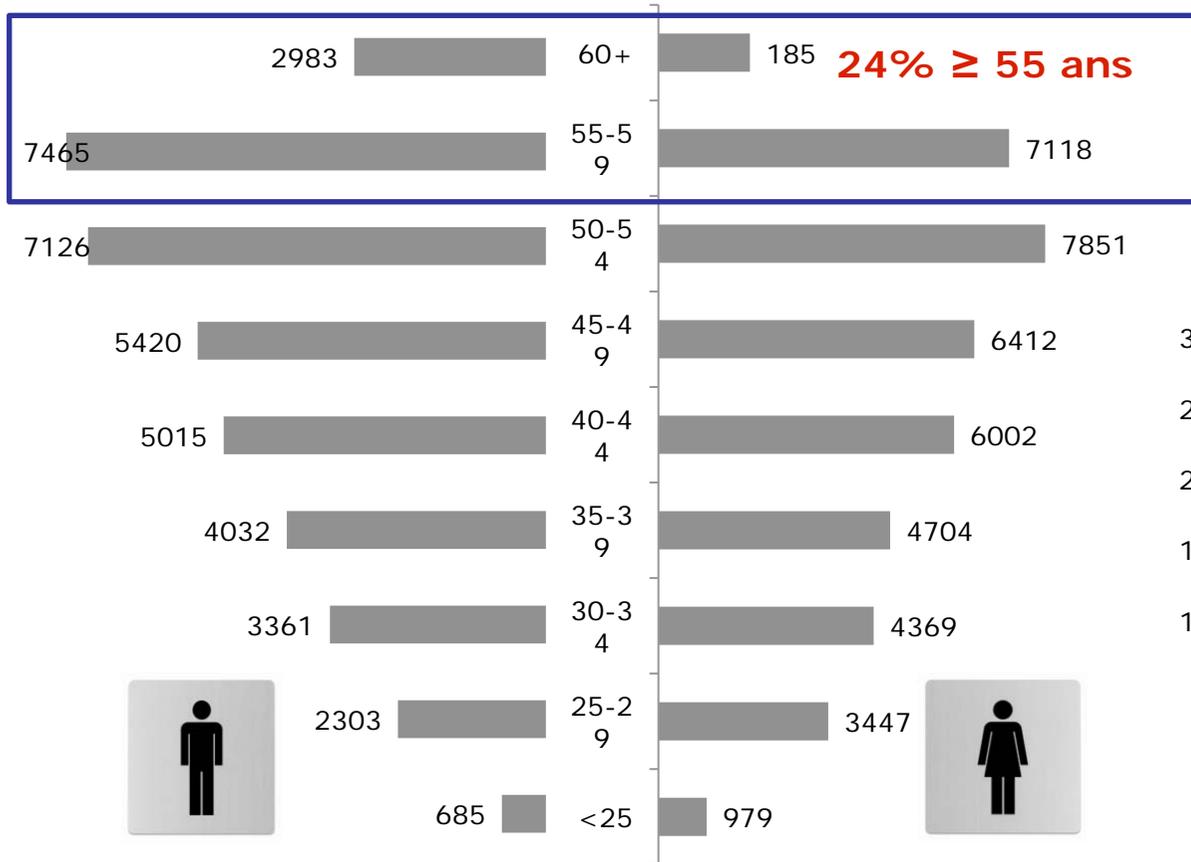
Service Public Fédéral (01/01/2012)



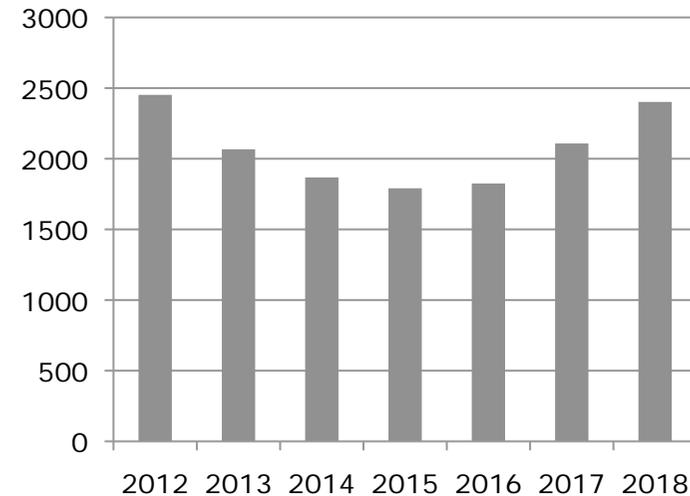


Service Public Fédéral

Pyramide des âges de la fonction publique fédérale



Récapitulatif des départs possibles à la pension entre 60 et 65 ans

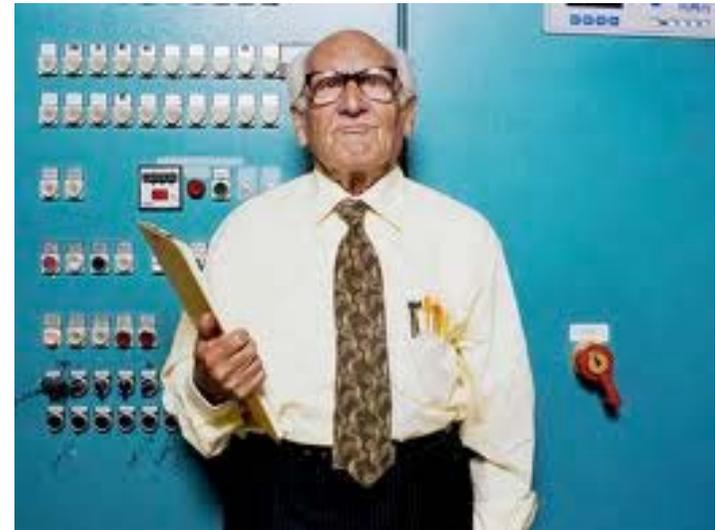


**Entre 2012 et 2018
18% des fonctionnaires
partiront à la pension
(2% à 3%/an)**



Le contexte, l'organisation et le personnel évoluent

- Évolution démographique
- Restrictions budgétaires
- Efficience
- Informatisation
- Culture
- ...



Comment **RÉAGIR**?



Savoir où on est...



...et où on veut aller





Projet Vitaphase : Quoi?

Aider à mettre en place des **processus et instruments** pour une **gestion optimale** des ressources humaines de l'organisation, tout **en tenant compte** du **changement et des besoins** de l'**organisation** et des **collaborateurs**

**HOW TO
MANAGE**
AN AGEING
WORKFORCE





Projet Vitaphase

Analyse des données de l'organisation en vue de mettre en évidence les **risques** possibles

Montrer **l'impact** de la politique des ressources humaines sur la situation **actuelle et future**

Identifier les **opportunités** en matière de gestion des phases de la vie

Elaborer une stratégie à **court** et **long terme**



Qui a 55 ans et plus?

Transfert des **connaissances?**

Compétences et fonctions **critiques?**

Quels taux **d'absentéisme?**
Lien avec satisfaction, service, âge, fonctions?

Qui participe aux **formations?** Besoin d'un autre type de formation?

RÉFLEXIONS

Gestion des **processus?**

Comment explorer **l'expérience** au mieux?

L'engagement des collaborateurs?

Qui **quitte** l'organisation? Pourquoi?



Projet Vitaphase : 3 piliers



Quantitatif



Qualitatif



Prioriser
Planifier
Implémenter

Transversal



Projet Vitaphase : 3 piliers

1. PHOTO



- Analyser et identifier les données clés des évolutions de l'organisation et leurs conséquences dans le contexte
- Identifier les risques clés / opportunités

2. ANALYSE DETAILLÉE



- Analyser les domaines clés de l'analyse quantitative de l'organisation
- Identifier les actions possibles

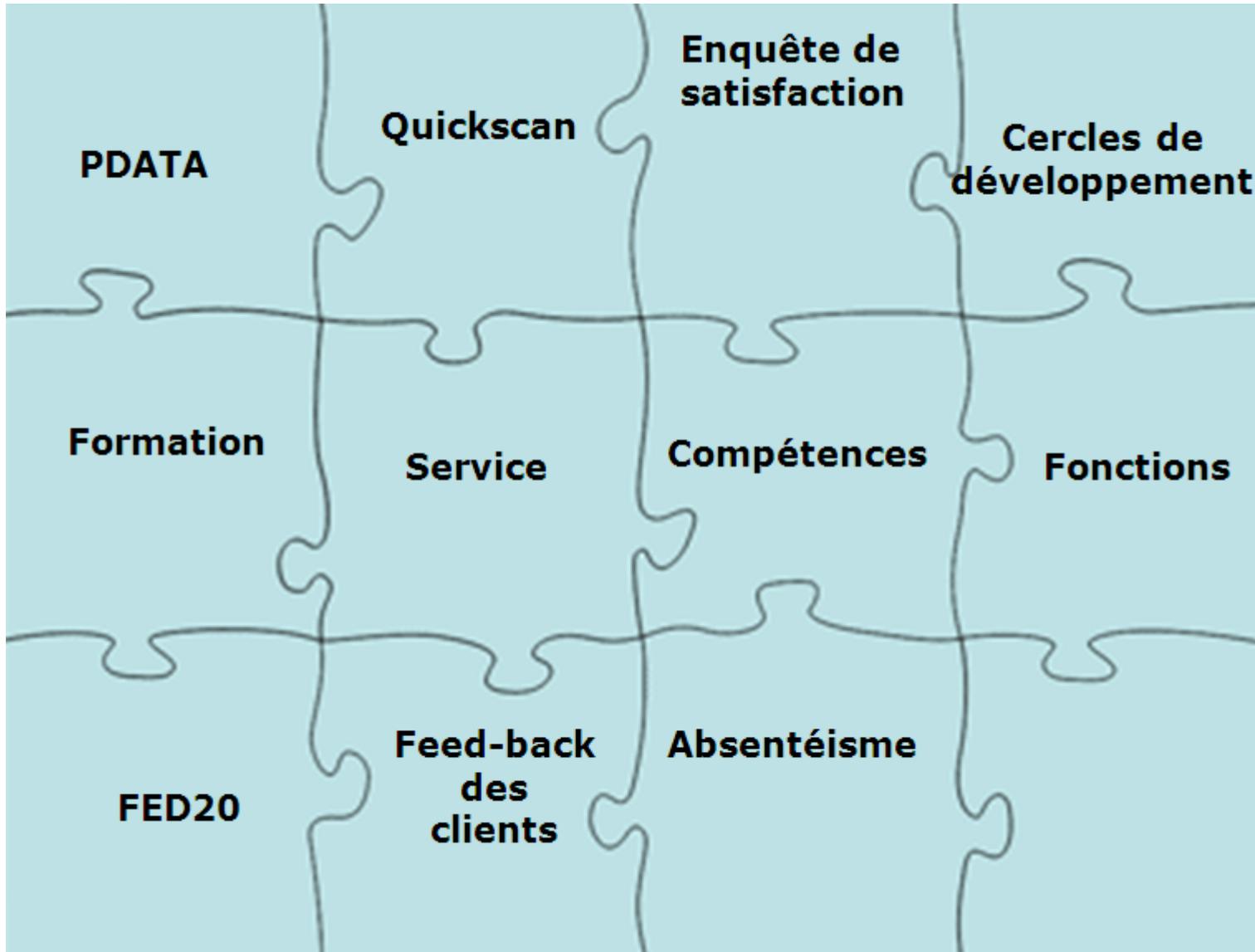
3. DOMAINES D'ACTION PRIORITAIRES

- Proposer des actions (CT et LT)



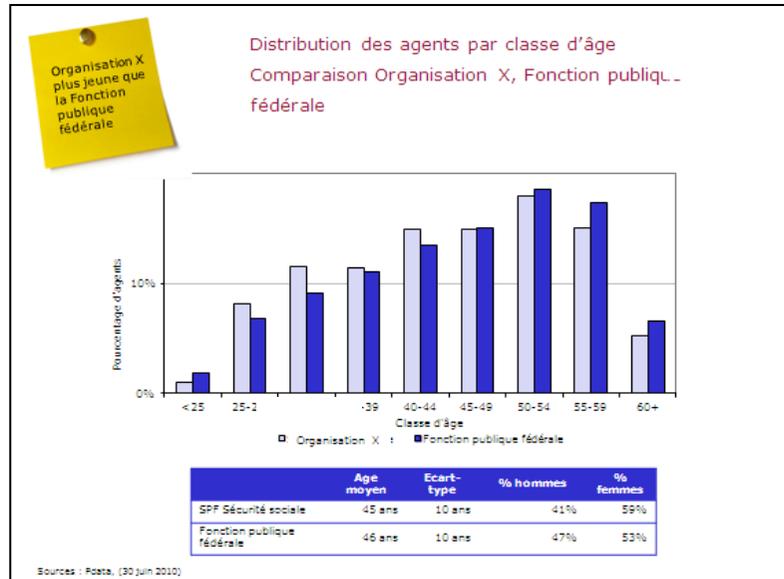
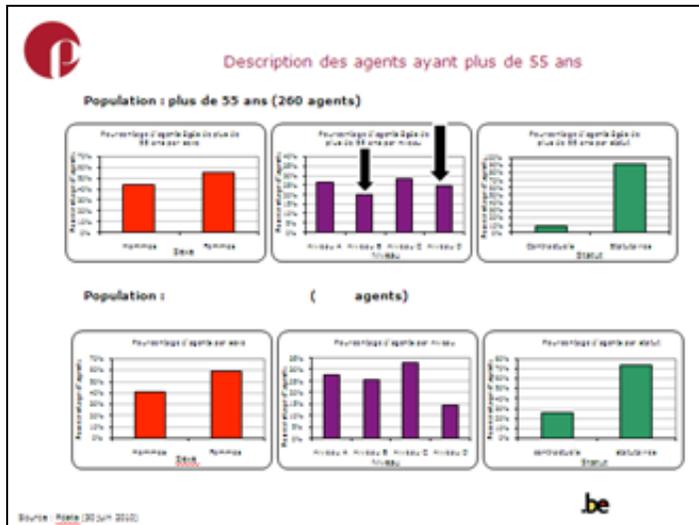


Intégration des infos





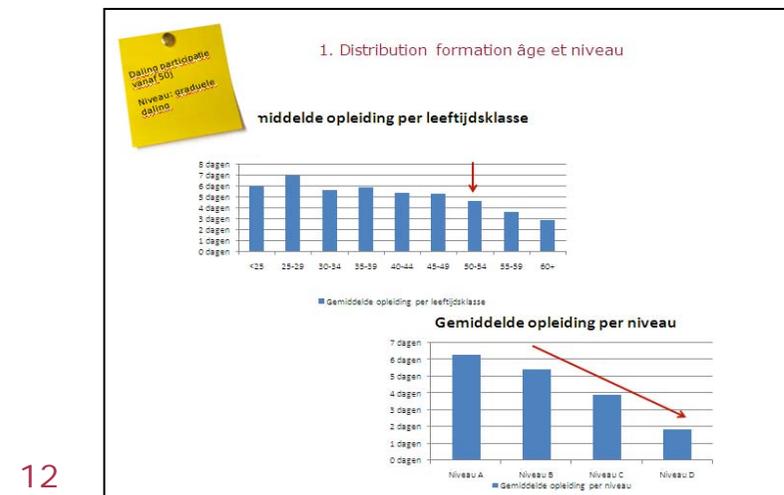
Analyse quantitative



Fonctions critiques : titres de fonction / services

Critère de sélection:
1. plus de 50% des agents dans la fonction ont plus de 55ans

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P		
	A1	A2	P1	P2	P3	P4	S2	S3	S4	S5	S6	nd	td	Tot	% fon.	% ins au 31/12		
4 Rijlabels																		
5 Accompagnateur de projet														1	1	100%	59	
7 adjunt-administrateur-generaal														1	1	100%	61	
9 Adviseur grote pensioendienst - Coördinator (A3) - (DSD166)				4		3								7	9	78%	56	
10 Adviseur interne audit - Coordinator (A3) - (IPO090)														1	1	100%	56	
11 Adviseur pensioendienst - Coördinator (A3) - (DSD154)				2										2	3	67%	57	
12 Adviseur-generaal beheer betalingen - Directeur (A4) - (DSD143)						1								1	1	100%	61	
15 Attaché A2 audit interne - (IPO091)				1										1	1	100%	56	
18 Attaché A2 juridische geschillen en advies - (JU033)													1	1	100%	58		
19 Attaché A2 logistiek - Teamverantwoordelijke - (LO005)													1	1	100%	60		
20 Attaché A2 logistiek - Responsable d'équipe - (LO005)													1	1	100%	61		
23 Attaché A2 pensions - Responsable de service - (DSD155)						5		1						6	9	67%	57	
24 Attaché A2 service support - (IC020)														1	1	100%	56	
26 Attaché A2 traduction - Responsable d'équipe - (IC0074)														1	1	100%	58	
28 Attaché communicatie (realisatie en redactie) (A1) - (IC0028)														1	1	100%	57	
29 Attaché gebouwen - Teamchef (A1) - (LO012)														1	1	100%	56	
36 Conseiller général services d'attribution centraux - Directeur(A4)-(DSD142)														1	1	100%	59	
37 Conseiller gestion financière - Coördinator (A3) - (IBR037)														2	2	100%	61	
38 Conseiller grand service pensions - Coördinator (A3) - (DSD166)														3	1	1	63%	56
43 Directeur de la formation (expert RH)														1	1	100%	61	
45 Directeur d'un service de pensions														2	2	100%	64	
46 Directeur-generaal personeel & organisatie en communicatie (A5) - (DSA185)														1	1	100%	56	
50 Dossierbeheerder														1	1	100%	58	
53 Expertise sociale														4	4	100%	59	
57 Groepsverantwoordelijke														1	1	100%	56	
67 Projectbegeleider														1	1	100%	63	
69 Responsable en chef Soutien au management (ISA006)														1	1	100%	57	
80 Verantwoordelijke van de gewestelijke kantoren														1	1	100%	57	





Analyse quantitative: domaines

1. Démographique
2. Formations
3. Absentéisme
4. Fonctions Critiques
5. Cercles de développement
6. Enquête de satisfaction
7. Scan de l'organisation



Analyse → Action

Analyse quantitative = **input** pour la discussion avec le management, responsable du service, collaborateurs

- Chiffres qui **étonnent**
- Chercher **l'explication** derrière les chiffres
- **Enrichir** les chiffres pour mieux comprendre
 - Workshop
 - Input d'autres projets
 - ...
- Choisir les **priorités**
- Définir des **actions**



Plan d'action : intégrer des outils existants « sur mesure » dans l'organisation

- Senior-Junior (mentorship)
 - Gestion de connaissance (Transmettre son savoir)
 - Développement du leadership (Vitruvius – Invivo)
 - Cercles de développement
 - Gestion des compétences
 - Gestion de la diversité
 - Gestion de carrière (Talent+)
 - Intergen
 - ...
- La mobilité
 - Teletravail
 - Adaptation temps de travail





Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire
Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen

.be



SPF Chancellerie du Premier
Ministre



Office national
des Pensions



Recommandation

Sensibilisation

Identifier les **risques**, mais aussi les **opportunités**

Gestion de tous les **collaborateurs** et de
l'organisation

Intégration

- des données
- des différents processus et instruments

Domaines importants:

- Employabilité (Formation et développement)
- Fonctions critiques
- Connaître ses besoins futurs (planification stratégique)



Kathleen Vanmullem

SPF P&O - DG DOP

02/790.53.48

Kathleen.Vanmullem@p-o.belgium.be

