

De overheid: een sexy werkgever voor  
generation Y ?



# Agenda

- Wie is de Generation Y en waarom moeten we er rekening mee houden ?
- Le Secteur Public, attraction à court terme de la génération Y ?
- Comment ont évolué les Ressources Humaines au sein du secteur public ?
- De spanningsvelden op mid/lange termijn
- Actieplan



Wie is de Generation Y en  
waarom moeten we er  
rekening mee houden?



# Qui sont-ils?

- ° de 1976 à 2000
- Pragmatique et positif
- Habitués des réseaux et de la communication spontanée et directe
- Habitués à chercher et trouver l'information
- Authenticité, moins de dépendance intellectuelle, plus ouverts, plus internationaux
- Liberté et autonomie mais pas l'individualisme à tout prix
- Court et moyen terme

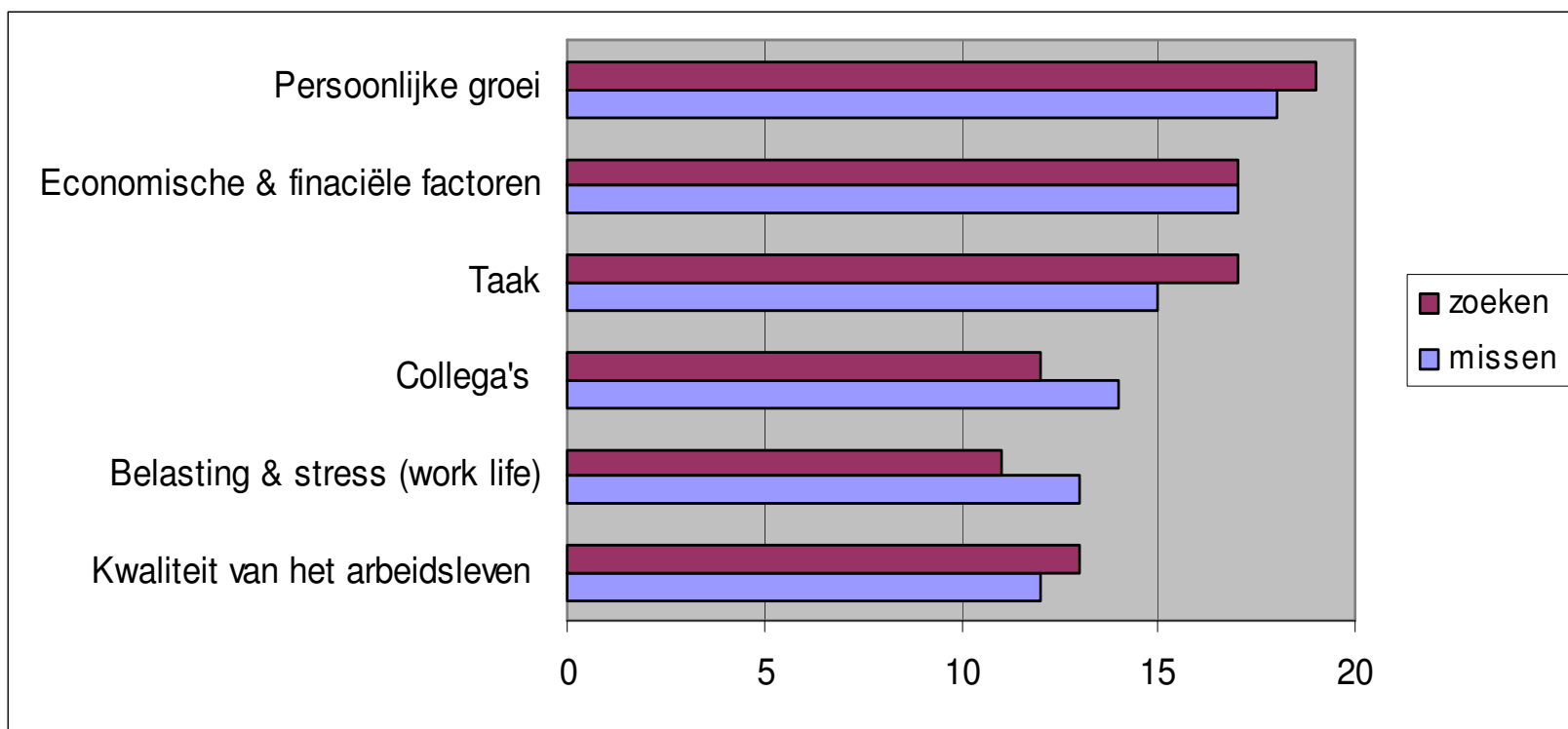


# Wat willen ze ?

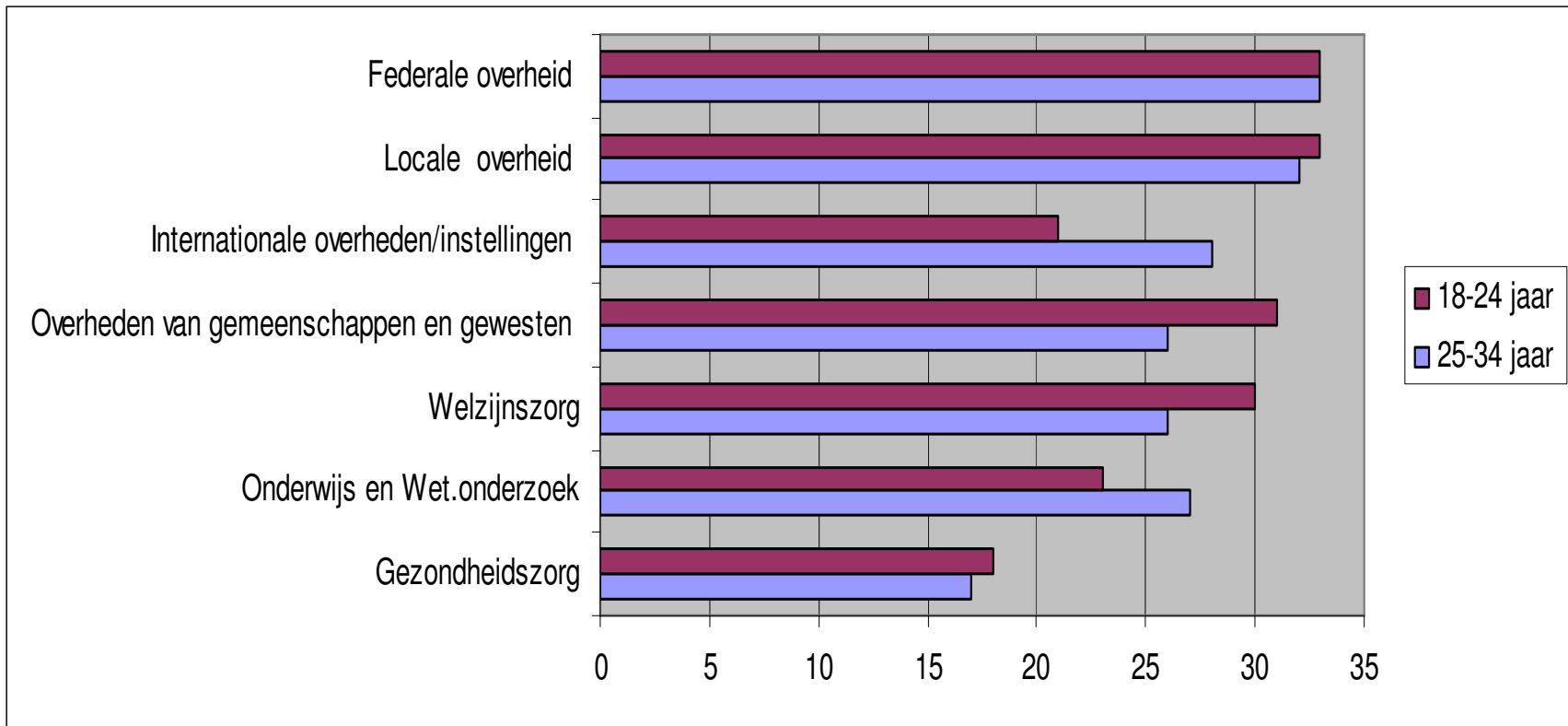
- Zelfontplooiing en ontwikkeling
- Minder geduld en minder loyaal
- Meer proactief bij de onderhandeling van hun jobinhoud, ontwikkelingsplan en salarispakket (rechtvaardigheid en benchmark)
- Evenwicht tussen werk en privéleven
- Zoeken naar verbondenheid en willen een zinvolle bijdrage leveren aan de samenleving



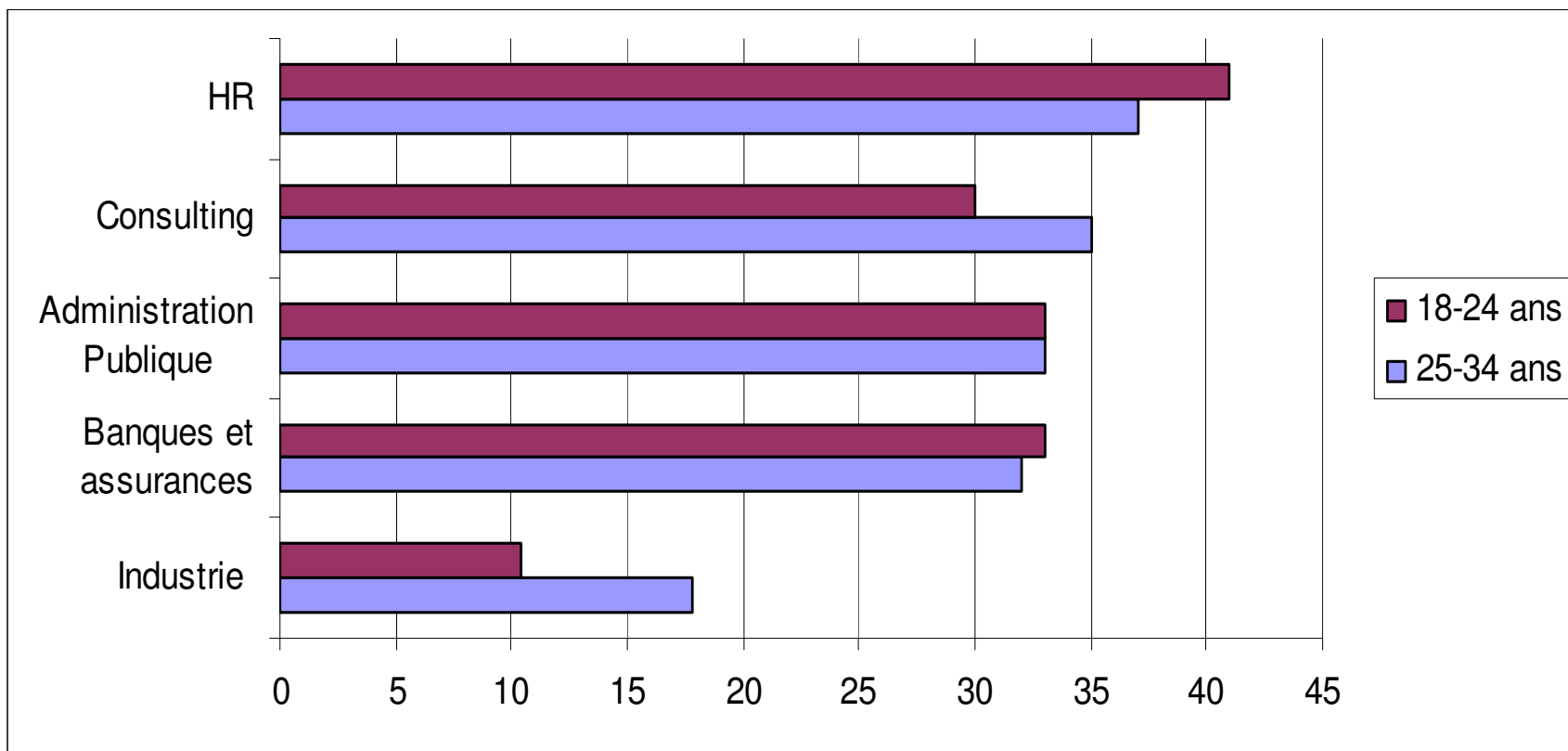
# Wat missen zij, wat zoeken zij in hun werk?



# Hoeveel denken eraan te solliciteren in de publieke sector?

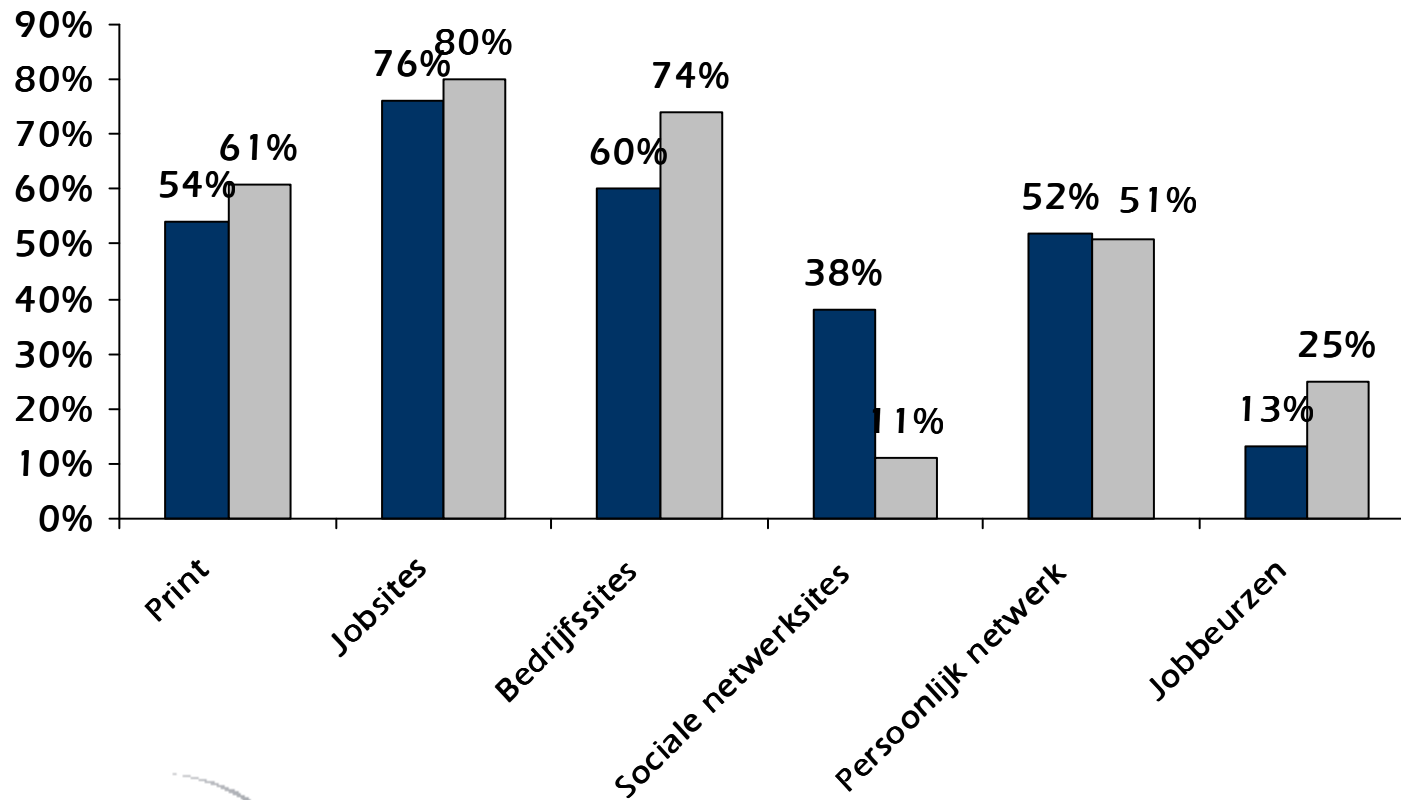


# Secteurs/fonctions de préférences





# FYI, De generatie Y zoekt multimedial en via eigen netwerk



■ Algemeen ■ Generation Y



De overheid: een sexy  
werkgever voor  
generation Y?

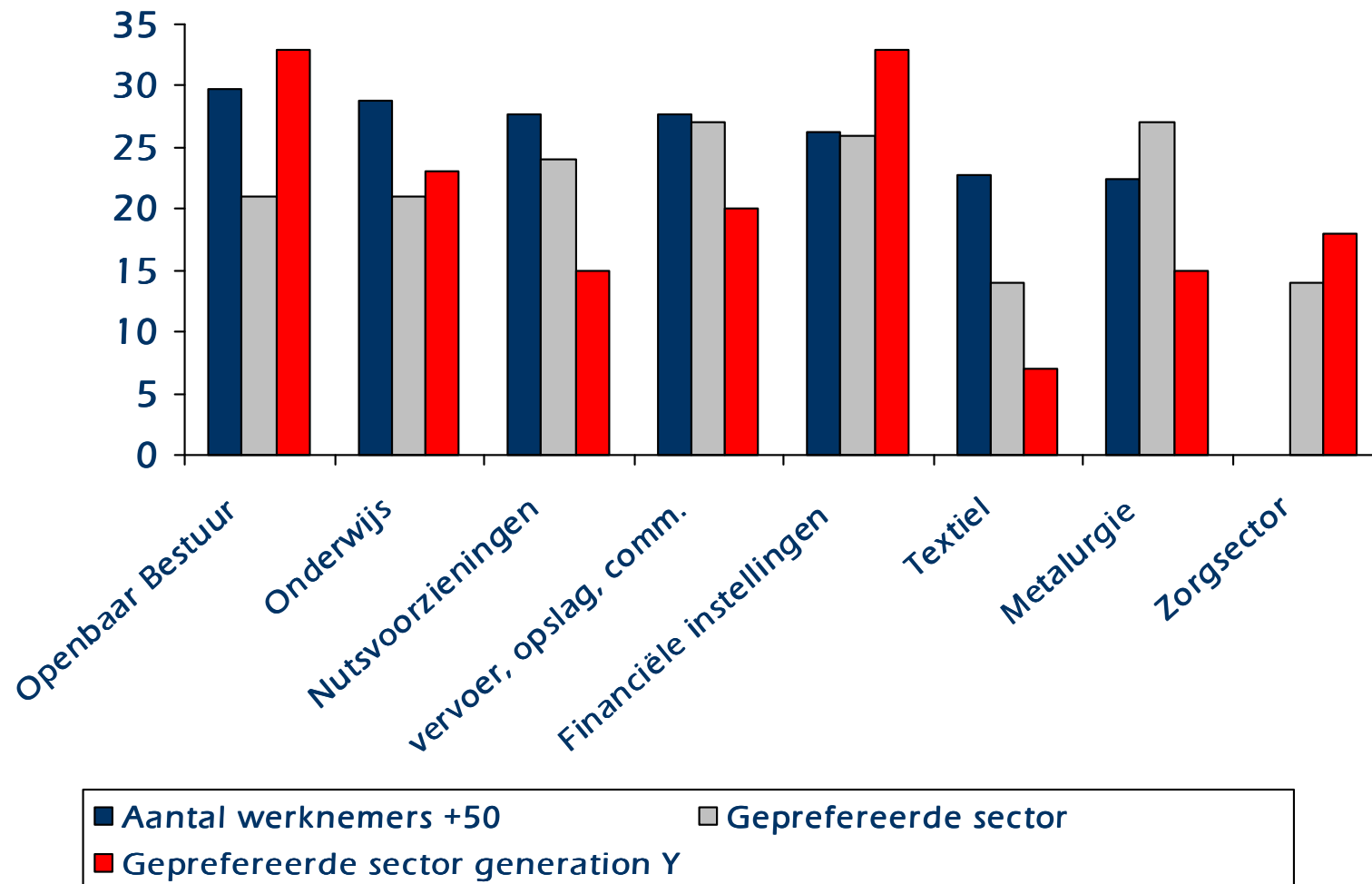


# Sexy OUI, mais

- Succès en diminution
- Un succès lié à une crise économique ?
- Un succès à court-terme et non garanti à long terme ?
- Et pourtant, ... un tournant à ne pas rater



## Sectoren in moeilijkheden: veel oudere werknemers en weinig zin bij jongeren



Bron: Het Grote Acerta Kandidatenonderzoek 2010

# Vanwaar de populariteit

- Kwaliteit van het arbeidsleven of balans tussen werk en privé
- Vlotte uur- en vakantieregeling
- Minder stress
- Stabiele werkgever
- Opleidingsmogelijkheden
- Loon naar diploma
- Maar ook een sociale rol en zinvolle job



Comment ont évolué les  
Ressources Humaines au  
sein du secteur public?



# In werkelijkheid

- Van HR gelijk aan barema's, personeelsadministratie en loonverwerking
- Naar HR-talentmanagement, met aandacht voor competentiegericht selecteren
- Doch met verschillende snelheden op vlak van:
  - **aandacht voor het ontwikkelingsaspect**
  - **aandacht voor interne mobiliteit en carrièrebegeleiding**



## De spanningsvelden op mid/lange termijn





# Les menaces ?

- La rétention des talents 'moyens'
- Les persévérants s'adaptent et risquent d'abandonner leur dynamique personnelle
- Rupture de contrat psychologique et donc perte des talents dynamiques à potentiels
  - Des formations inadaptées aux besoins spécifiques de développement
  - Manque de 'job rotation' et de croissance individuelle
  - Trop de rigidité dans la gestion des ressources humaines
- Manque d'éléments dynamisants et d'agents de changement

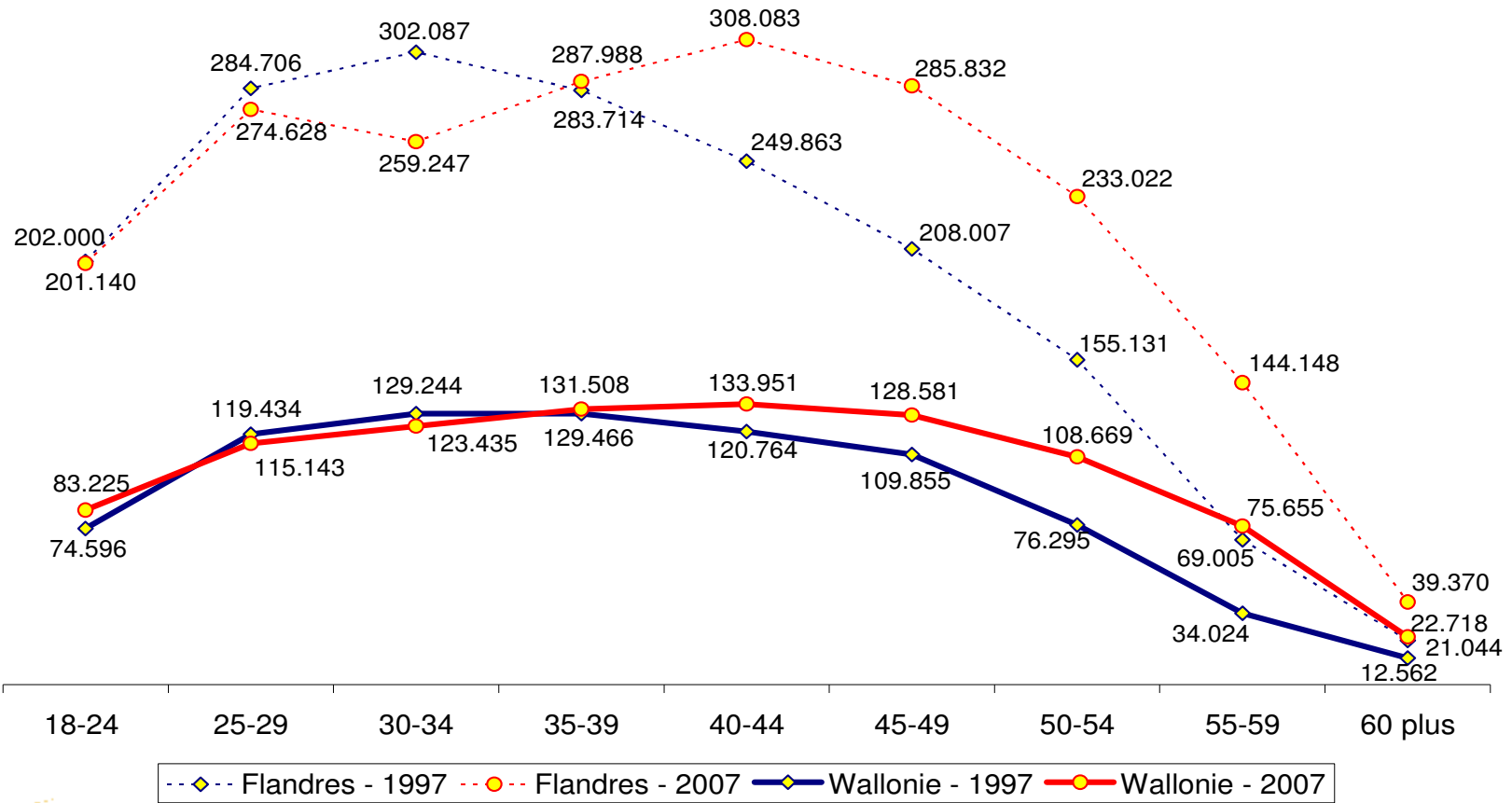


# De vergrijzing is een feit

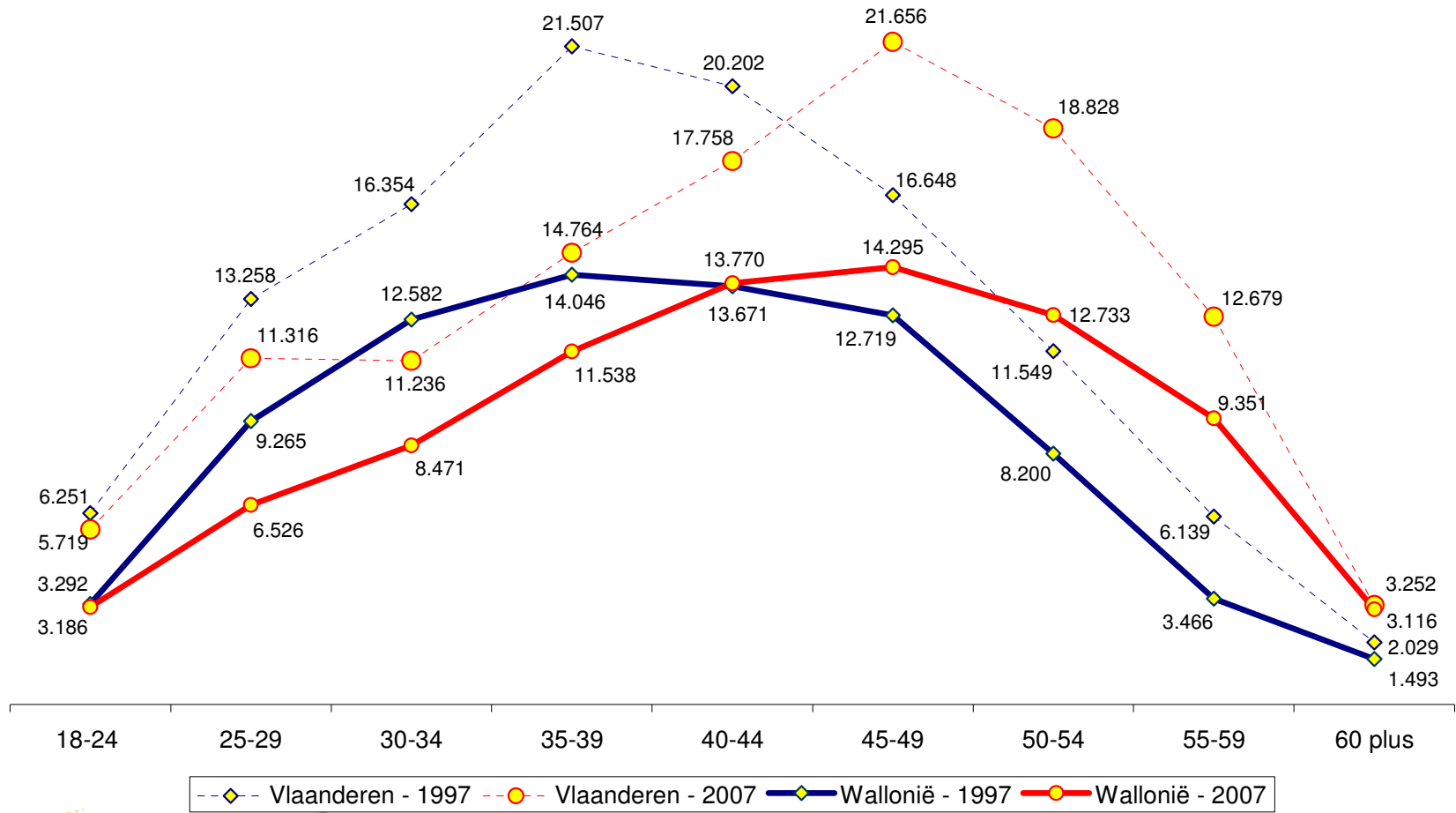
Op het einde van de rit gaan we  
« meer moeten doen met minder effectieven »



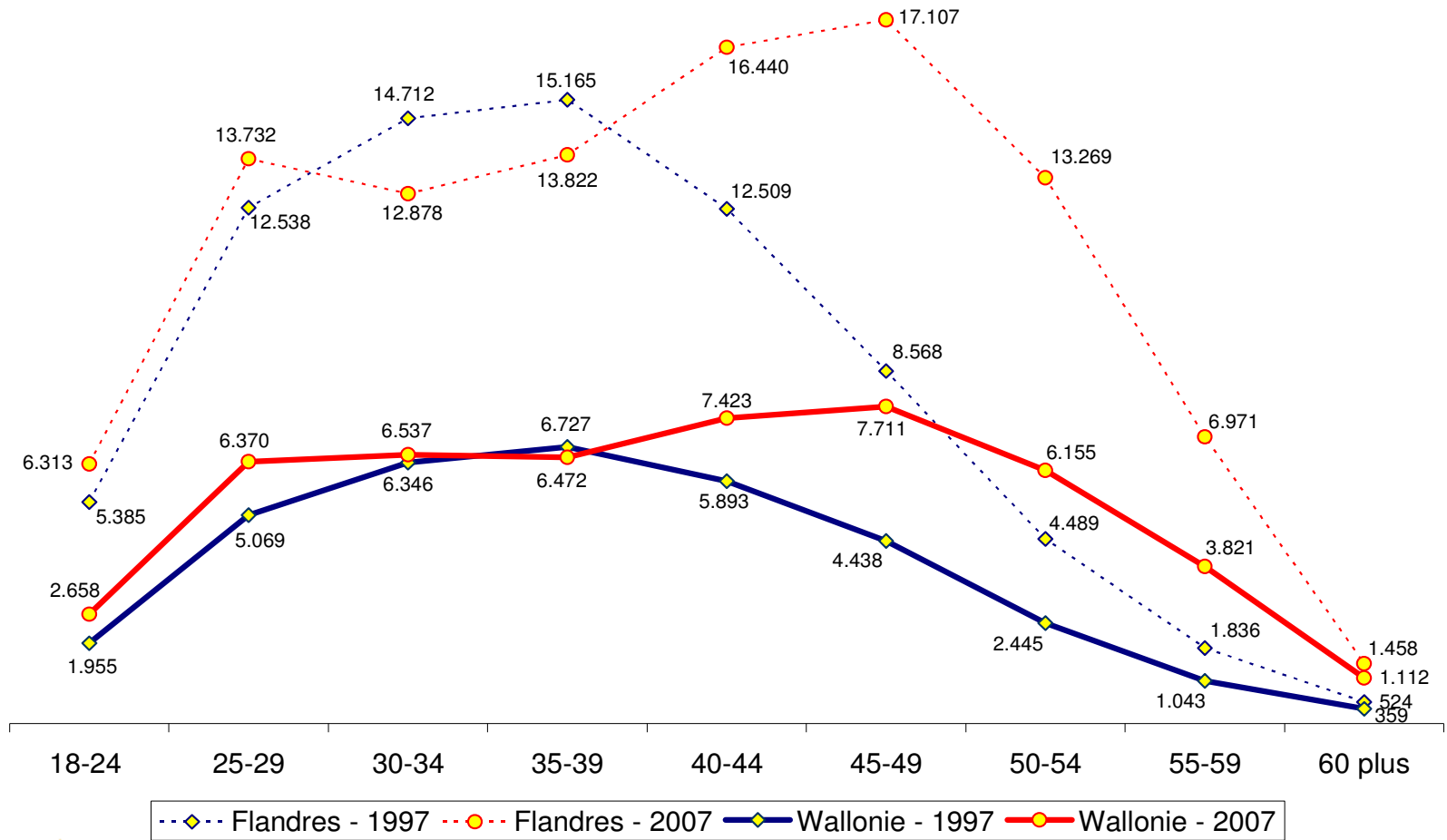
# Nombre de travailleurs par groupe d'âge (chiffre absolu)



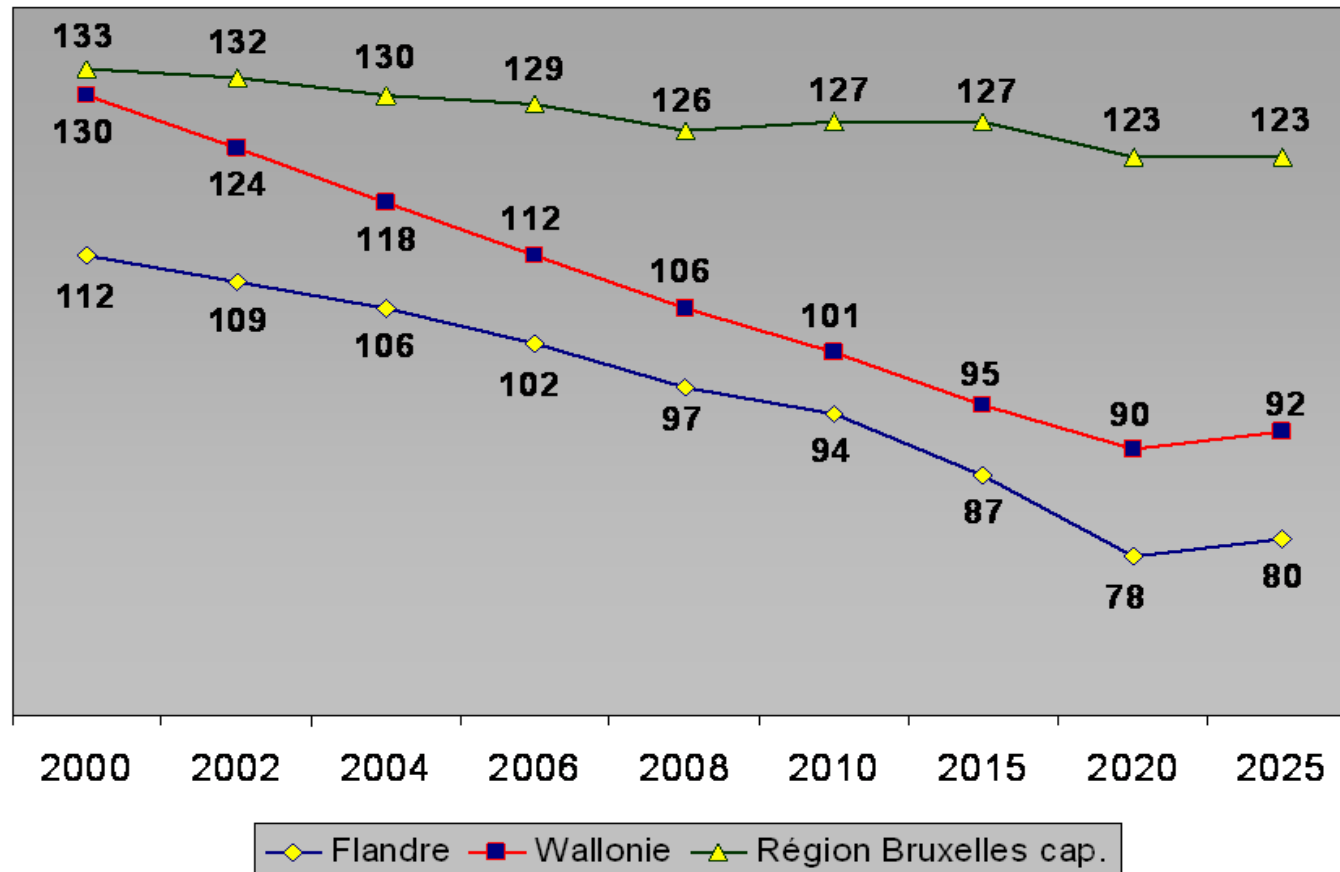
# Secteur des Administrations publiques



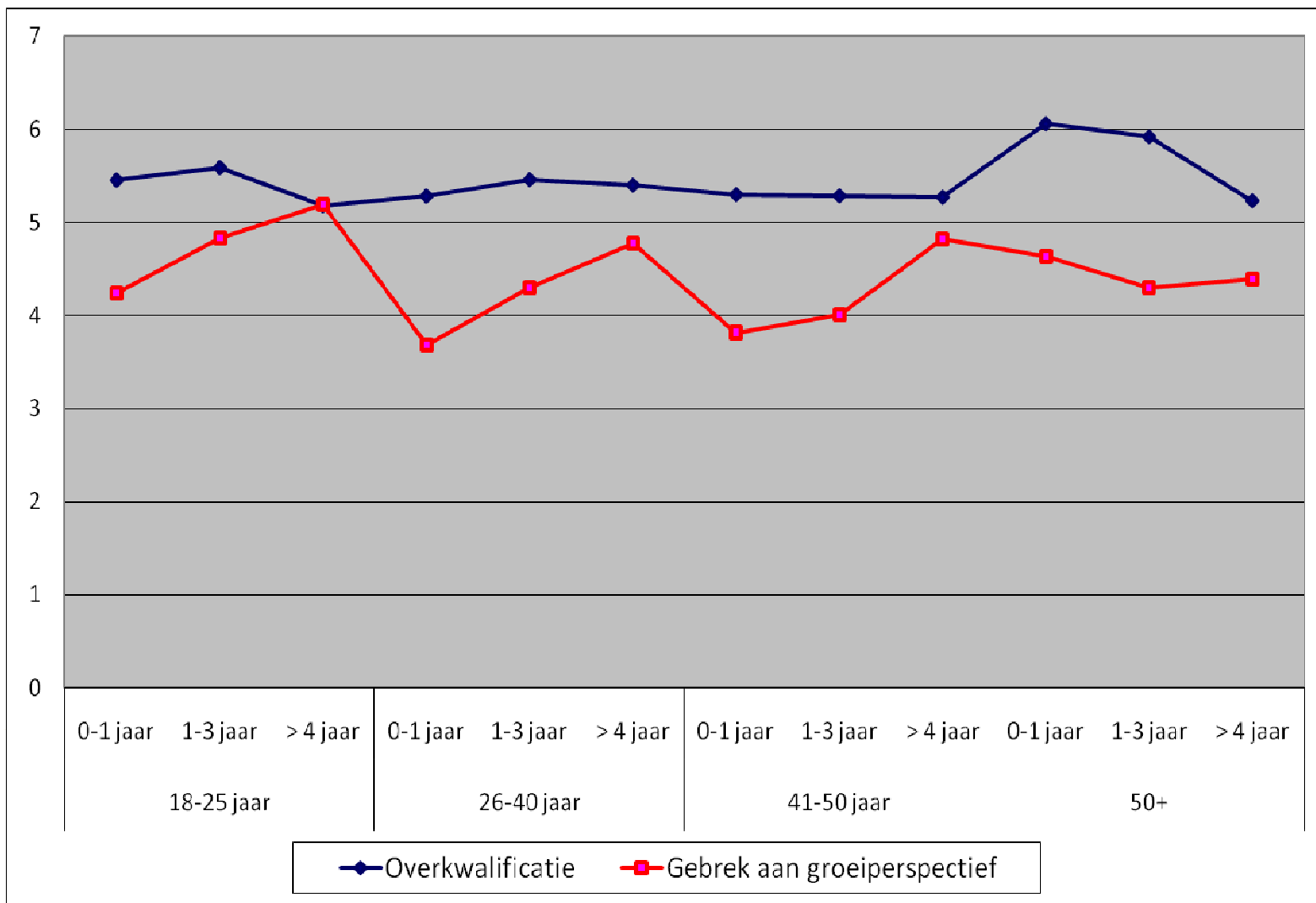
# Secteur des soins de santé



# Rol voor de overheid om de jonge generatie in Brussel op de arbeidsmarkt een kans te geven ?



## Overkwalificatie en gebrek aan groeiperspectief: 3 jaar is kritisch punt !



# Waarom job verlaten?

	Algemene populatie	Overheid	Interesse voor Overheid
1	Persoonlijke groei	Persoonlijke groei	Persoonlijke groei
2	Econ. Fin.	Taak	Econ. Fin.
3	Taak	Collega/Chef	Taak
4	Collega/Chef	Econ. Fin.	Collega/Chef
5	Q. Arbeidsleven	Sfeer	Belasting/Stress





# Que recherchent-ils dans leur nouvel emploi ?

	Population générale	Admin. Publique	Intéressé par Admin. Publique
1	Contenu	Raisons éco. et financières	Contenu
2	Développement personnel	Développement personnel	Q. de la vie professionnelle
3	Raisons éco. et financières	Contenu	Développement personnel
4	Q. de la vie professionnelle	Collègues et supérieurs	Raisons éco. et financières
5	Collègues et supérieurs	Q. de la vie professionnelle	Collègues et supérieurs

# Algemeen

- Minder actieve zoekenden bij overheid (20 tov 37%)
- In geval van verandering, liefst terug in overheid
- Blijven meer in 'dezelfde' job (79% van respondenten is nog niet van job veranderd, wetend dat 60% tussen 25 en 44 jaar oud)
- Missen persoonlijke groei en uitdagende taakinhoud maar willen niet voor minder veranderen



# Qui sont ceux qui veulent rejoindre l'administration Publique?

- Des chercheurs d'emploi actif
- A la recherche de moins de stress et d'une meilleure balance work life
- Trouvent que la qualité de la vie est importante (> que la moyenne)
- 49% (>< 36%) à la recherche de fonctions administratives
- 21% (>< 11%) à la recherche de fonctions d'exécution



# Twée grote uitdagingen voor ons allemaal

1. Een scherp oog hebben voor het aantrekken van nieuw en jong talent
2. Maar nog méér oog hebben voor het ontwikkelen, benutten en behouden van talent



# Actieplan



# Réalité Génération Y et autre

- Guerre des talents => gestion de la rétention => plus d'attention pour l'individu
- Créer un partenariat (win-win-situation) qui se concrétise
  - en opportunités de carrière,
  - développement personnel
  - ambitions à réaliser
  - salaires adéquats
  - identité et équilibre privé/professionnel, sains pour l'individu et son environnement



# Y : Nood aan 'ander' leadership

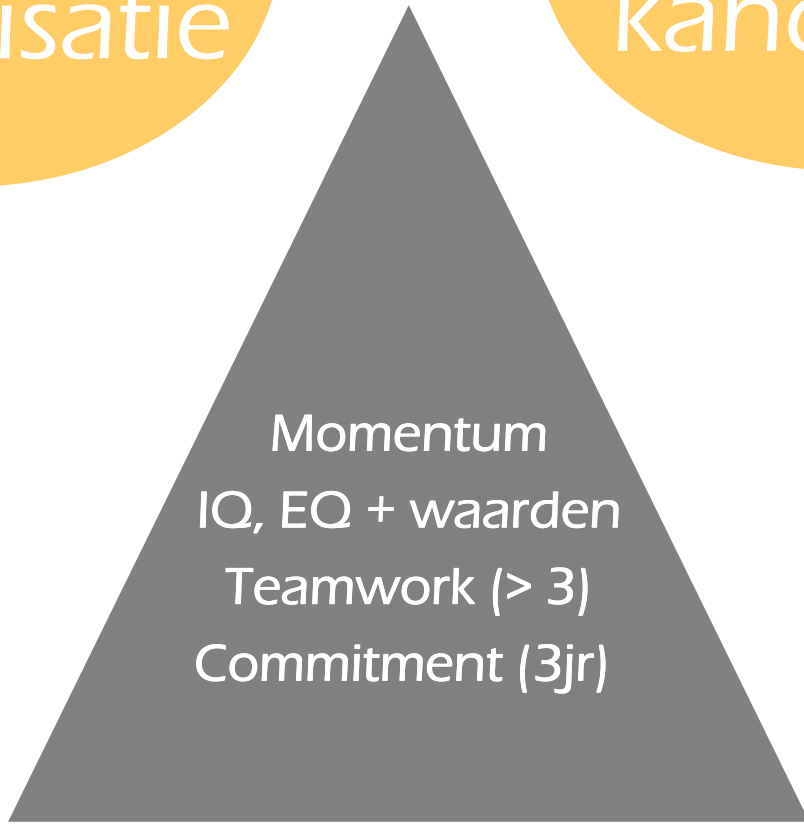
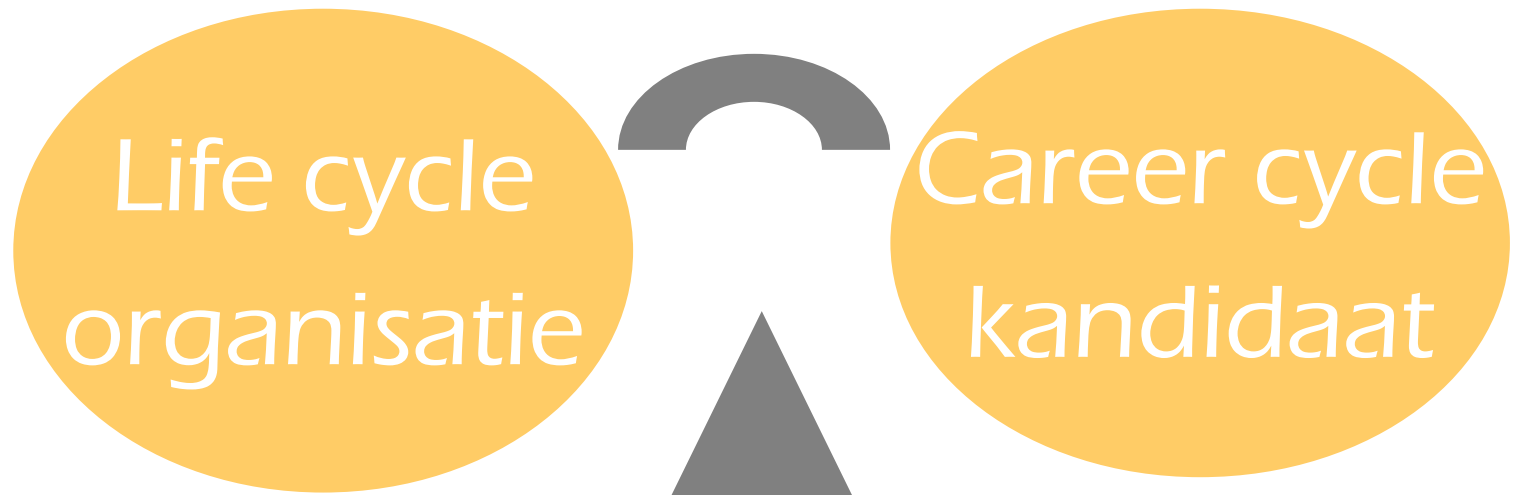
- Partnership bevorderen
- Coaching en niet directieve leiderschap/training
- Zoeken naar consensus die hard gemaakt worden met korte en mid-term 'afspraken'
- Regelmatige feedback momenten
- Open en transparante communicatie
- Win-win bekomen voor beide partijen



Un modèle laissant plus de place à la créativité et à l'improvisation encadrées. Une nouvelle configuration où le leader se trouve au milieu du groupe, non plus au-dessus d'eux. (cfr. un jazz band)







# Conclusie

De overheid blijft een aantrekkelijke werkgever, met veel instroomvacatures voor hogeropgeleiden, maar :

- Verliest terrein bij de jongere generatie (-10%)
- Behoudt niet altijd de juiste mensen op de juiste manier en met de juiste motivatie
- Het vervullen van het psychologisch contract (ontwikkeling, interne mobiliteit, taakinhoud...) is de grote uitdaging !



Alix de Brouwer  
Director Recruitment & Selection  
[Alix.de.brouwer@acerta.be](mailto:Alix.de.brouwer@acerta.be)  
016 24 64 26

