

Service public fédéral
Personnel et Organisation

Changements démographiques: prendre le pouls de l'administration fédérale

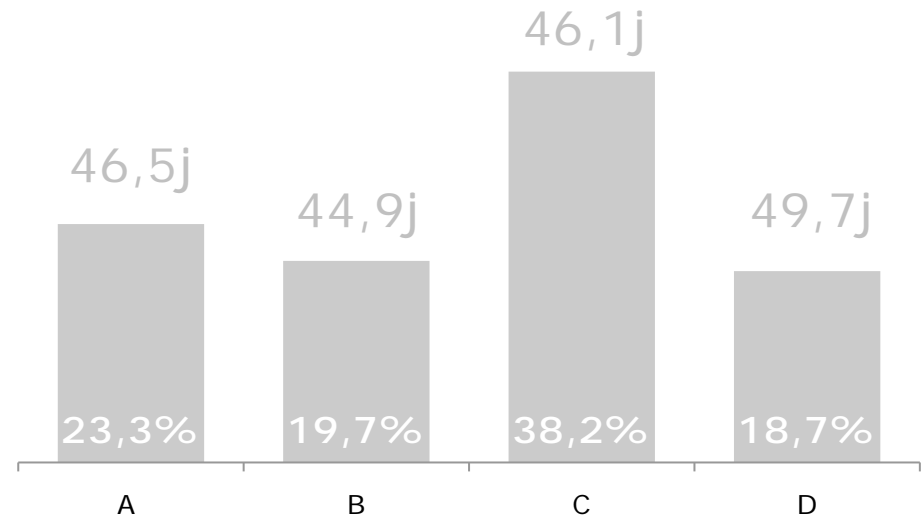
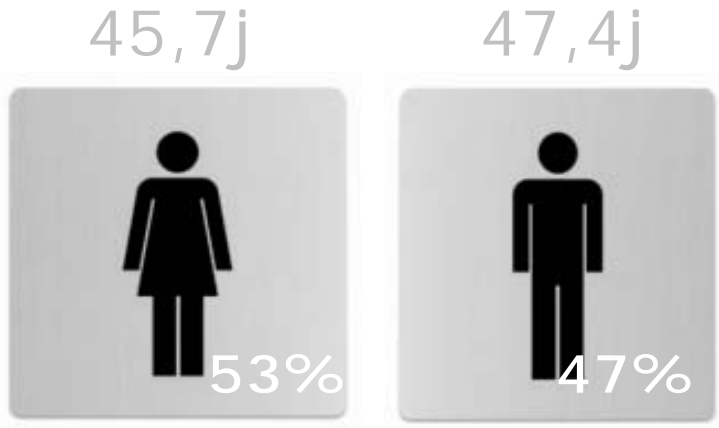
Le projet Vitaphase

SPF P&O - DG DOP

Kathleen Vanmullem

81 000 employees

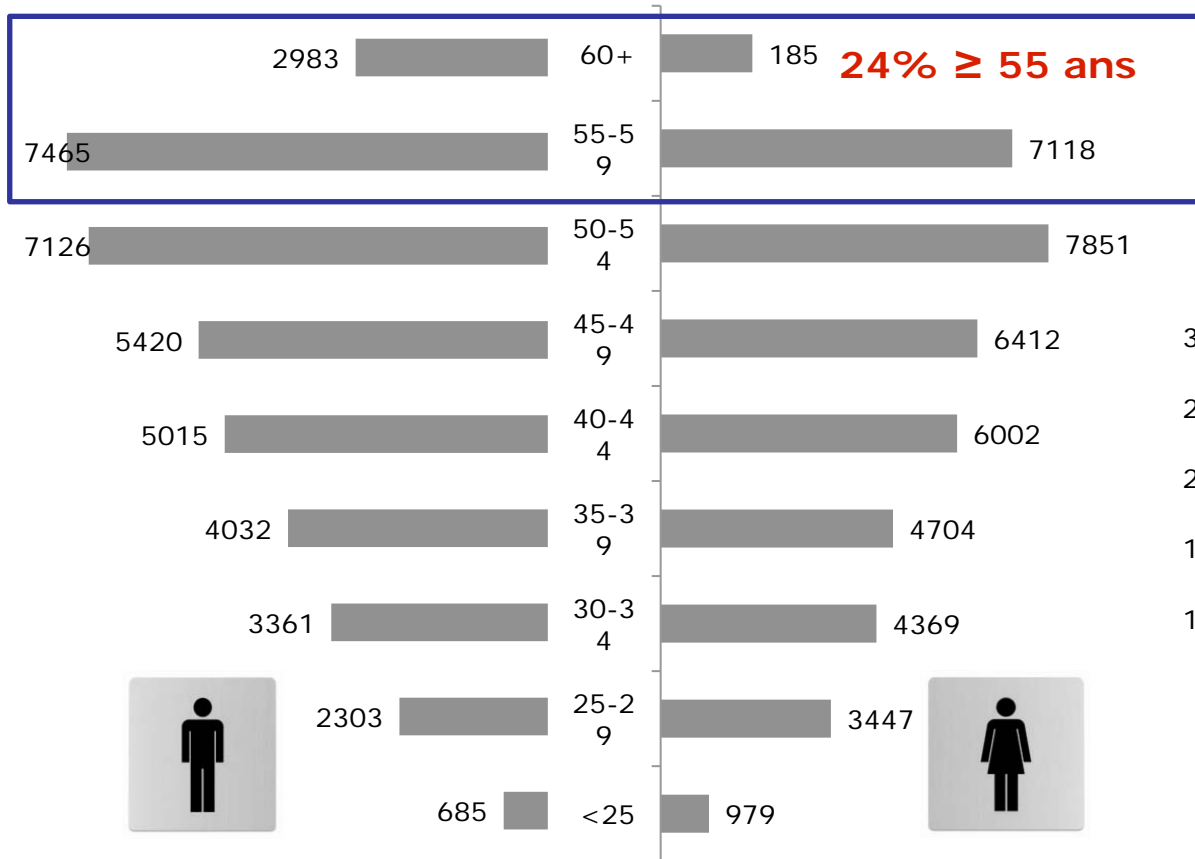
Service Public Fédéral (01/01/2012)



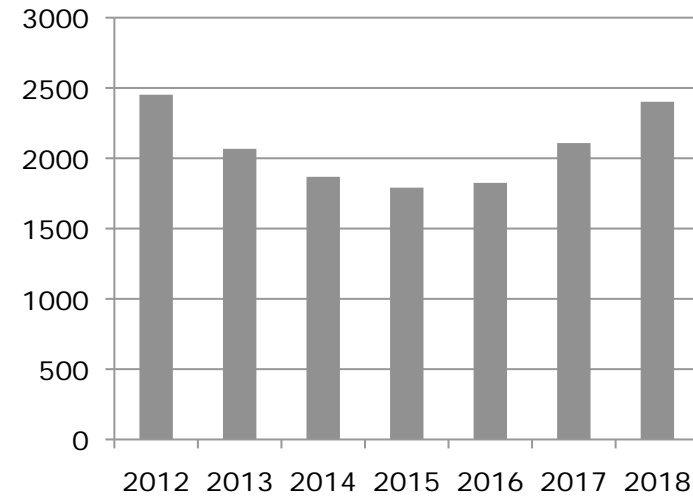


Service Public Fédéral

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

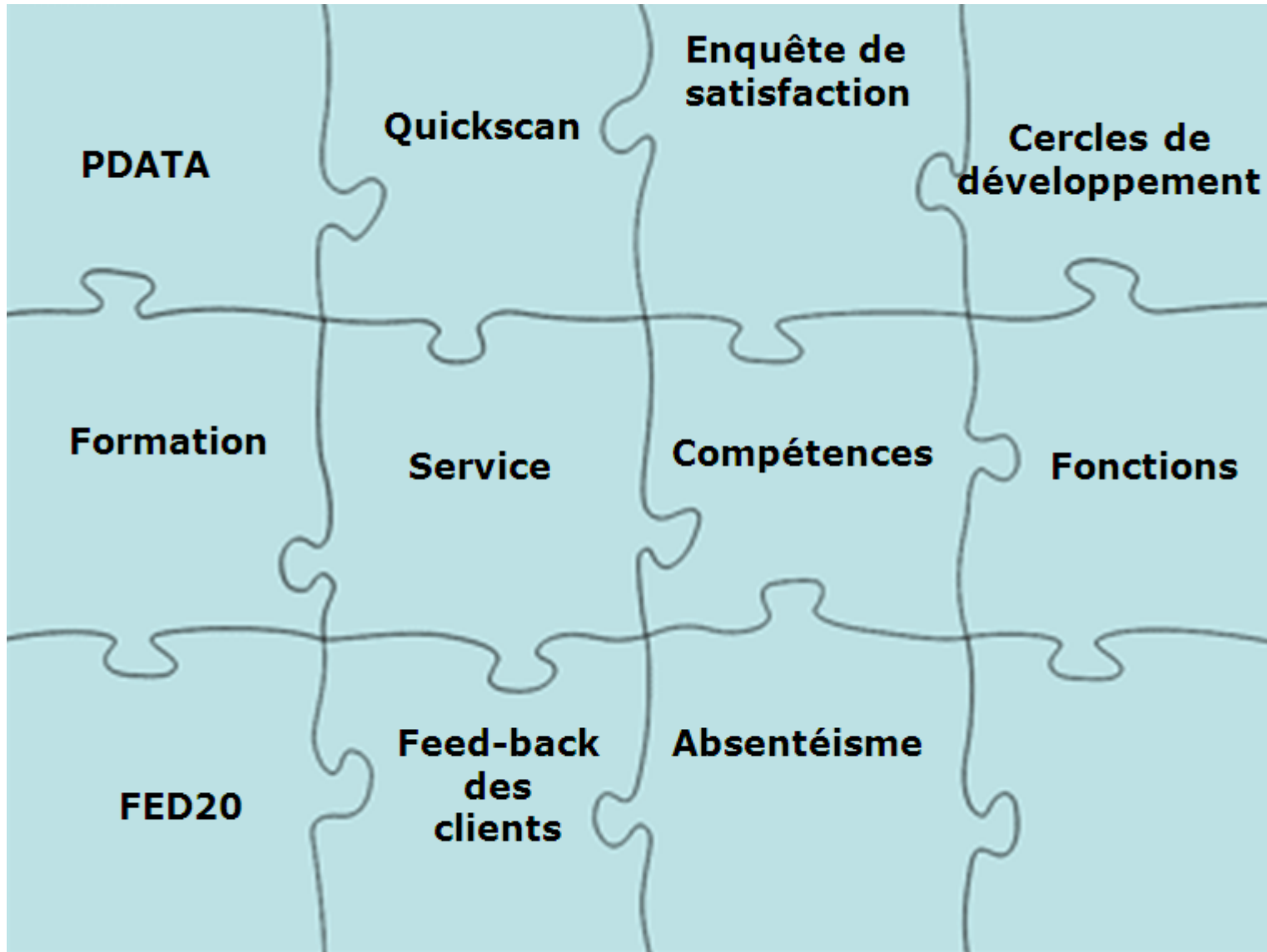
3. DOMAINES D'ACTION PRIORITAIRES

- Proposer des actions (CT et LT)



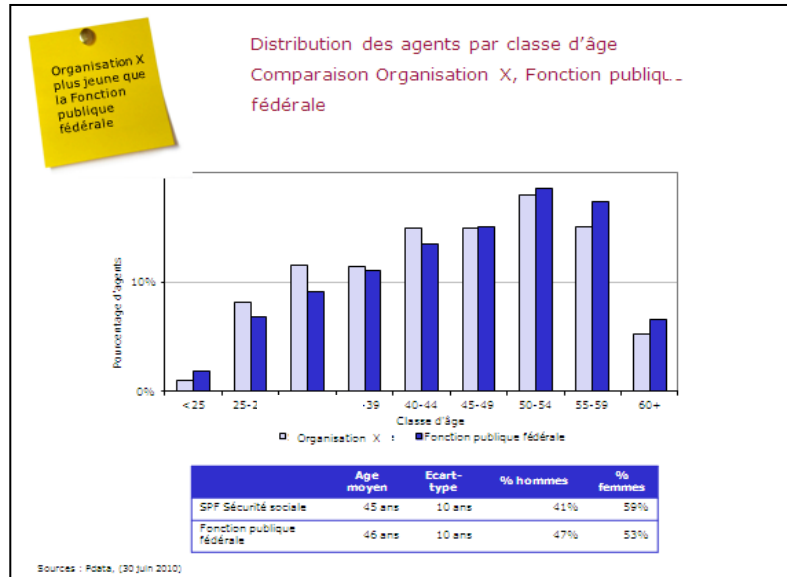
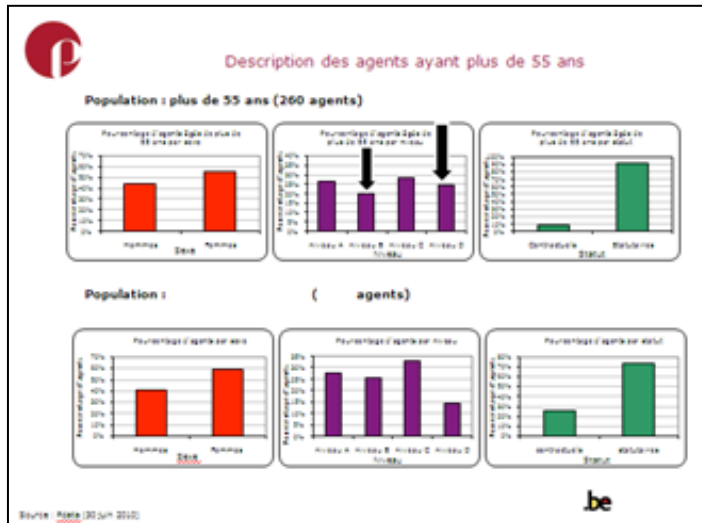


Intégration des infos





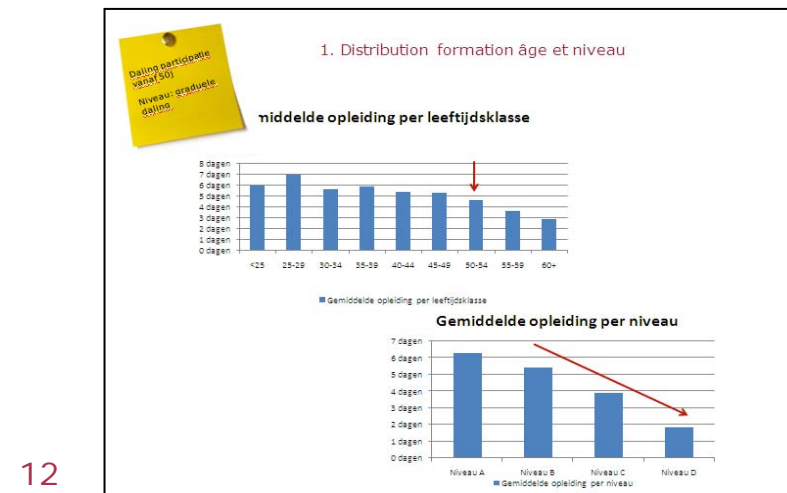
Analyse quantitative



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	tdota	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 - (JU0033)													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						5	8	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

