



# DIGITALISATION ET L'AVENIR DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

Public Governance and Territorial Development

Brussels, 6 March 2017



# Outline

---

1. Un contexte en mutation
2. La transformation numérique : pour davantage d'ouverture et de numérisation
3. Quelles implications pour le secteur public?

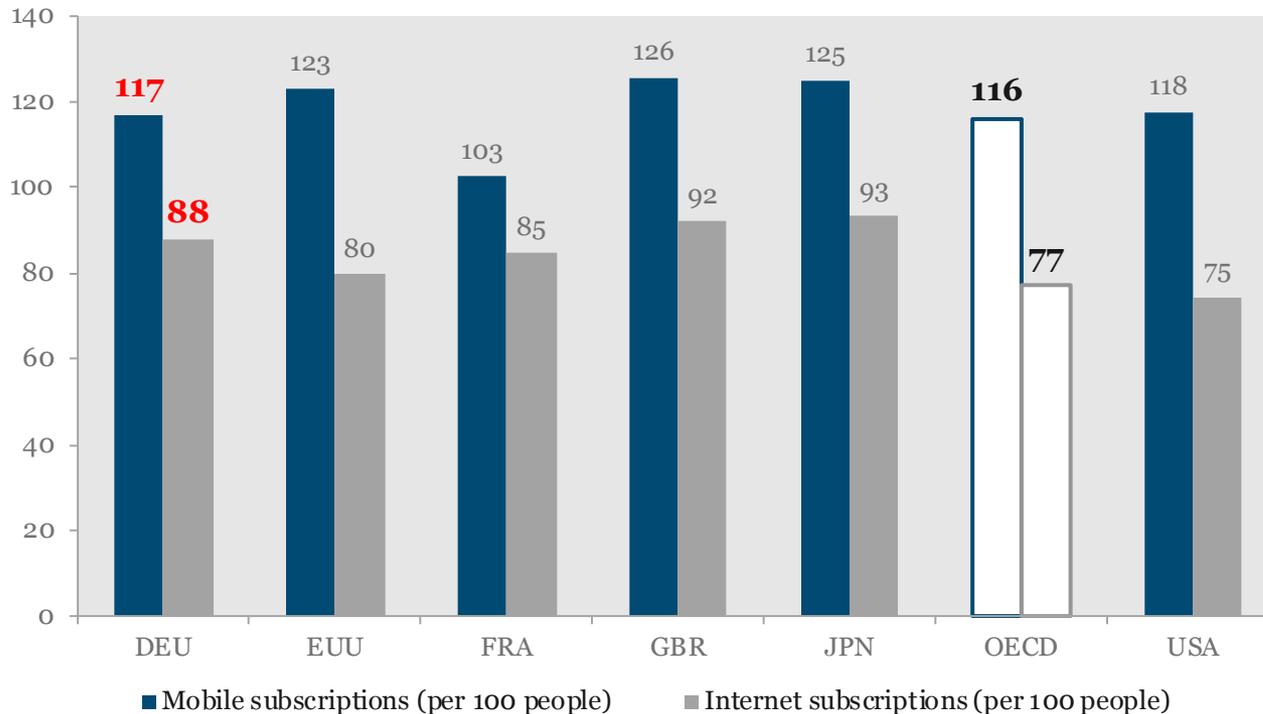


# 1. UN CONTEXTE EN MUTATION



# La numérisation modifie les attentes des citoyens

*L'émergence de la generation digitale:  
Les citoyens sont plus connectés et informés*



Source: World Bank (2015) World Development Indicators

*Médias sociaux:  
reconfigurer les  
interactions  
sociales*



*Des services  
digitaux très  
efficaces*

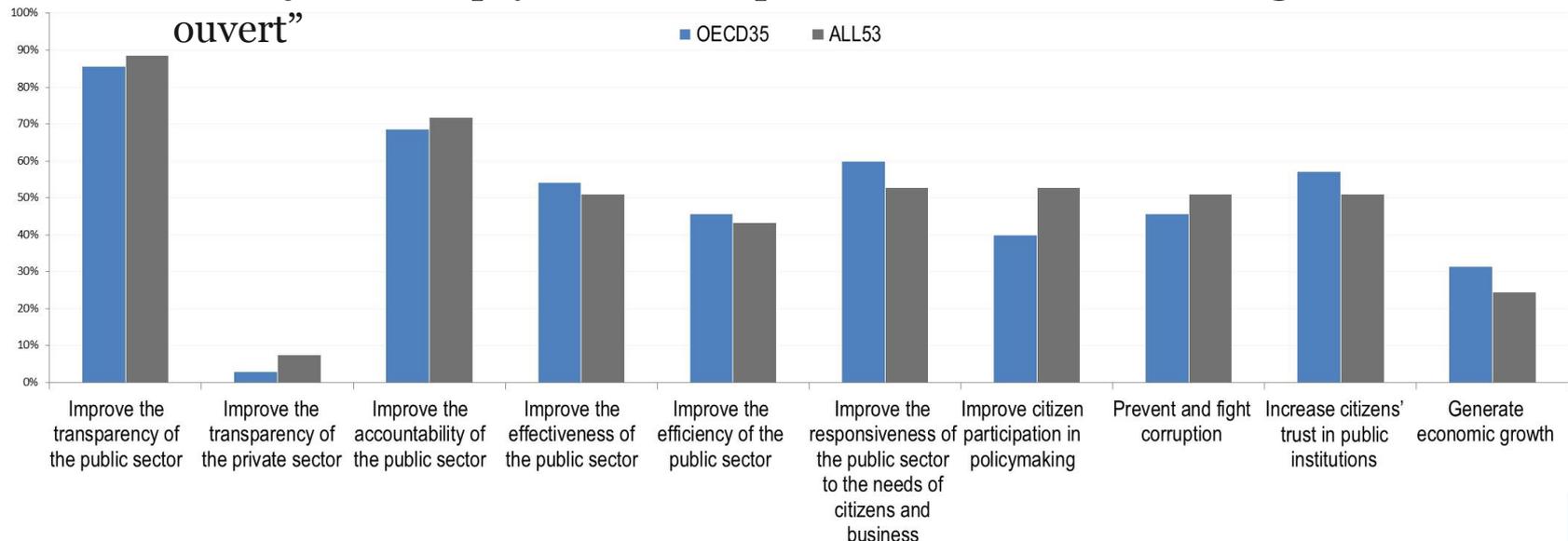




# Les gouvernements sont plus ouverts, mais à quelles fins?

- Réformes proposant davantage d'ouvertures comme:...
  - Un outil permettant de réaliser des politiques plus larges, sans être une fin en soi
  - Un incitant pour une bonne gouvernance incluant la croissance
  - Une plate-forme autorisant des relations gouvernements-citoyens plus dynamiques , plus enrichissantes , basées sur une confiance réciproque.

## Les objectifs des pays visant à implementer des initiatives “de gouvernement ouvert”





# L'ouverture liée à la numérisation fait émerger de nouveaux acteurs, outils et partenariats

## Nouveaux outils:

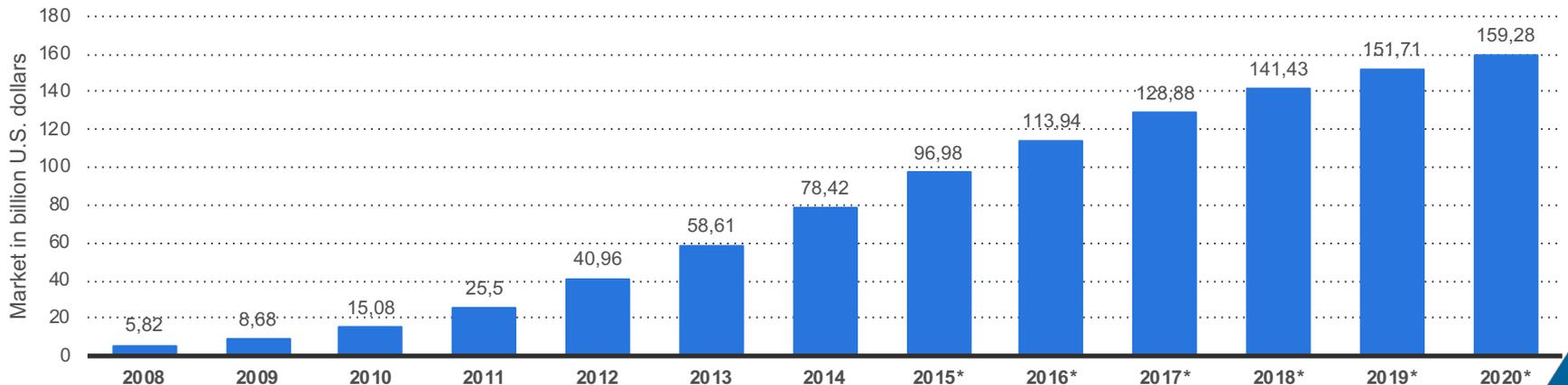
- Broadband
- Cloud computing
- Big data analytics
- Machine learning & AI

## Nouveaux acteurs

*Ajoutent de la valeur ajoutée aux citoyens et au business*



**Total size of the public cloud computing market (USD Billions)**



**Note:** Worldwide; 2008 to 2020

\* = Forecast

**Source:** Forrester Researcher, Forbes, Statista.

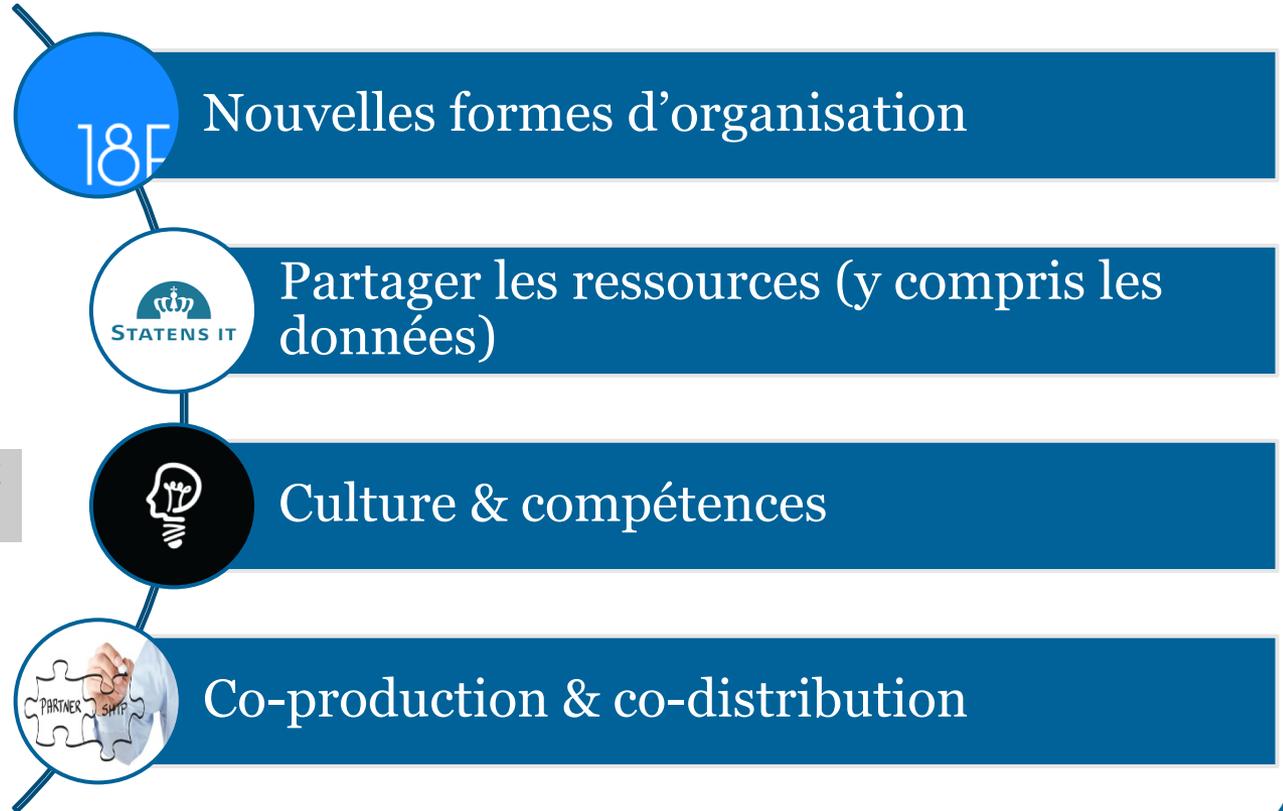


# Saisir l'occasion: Nouvelles façons et modes pour apporter de la valeur:



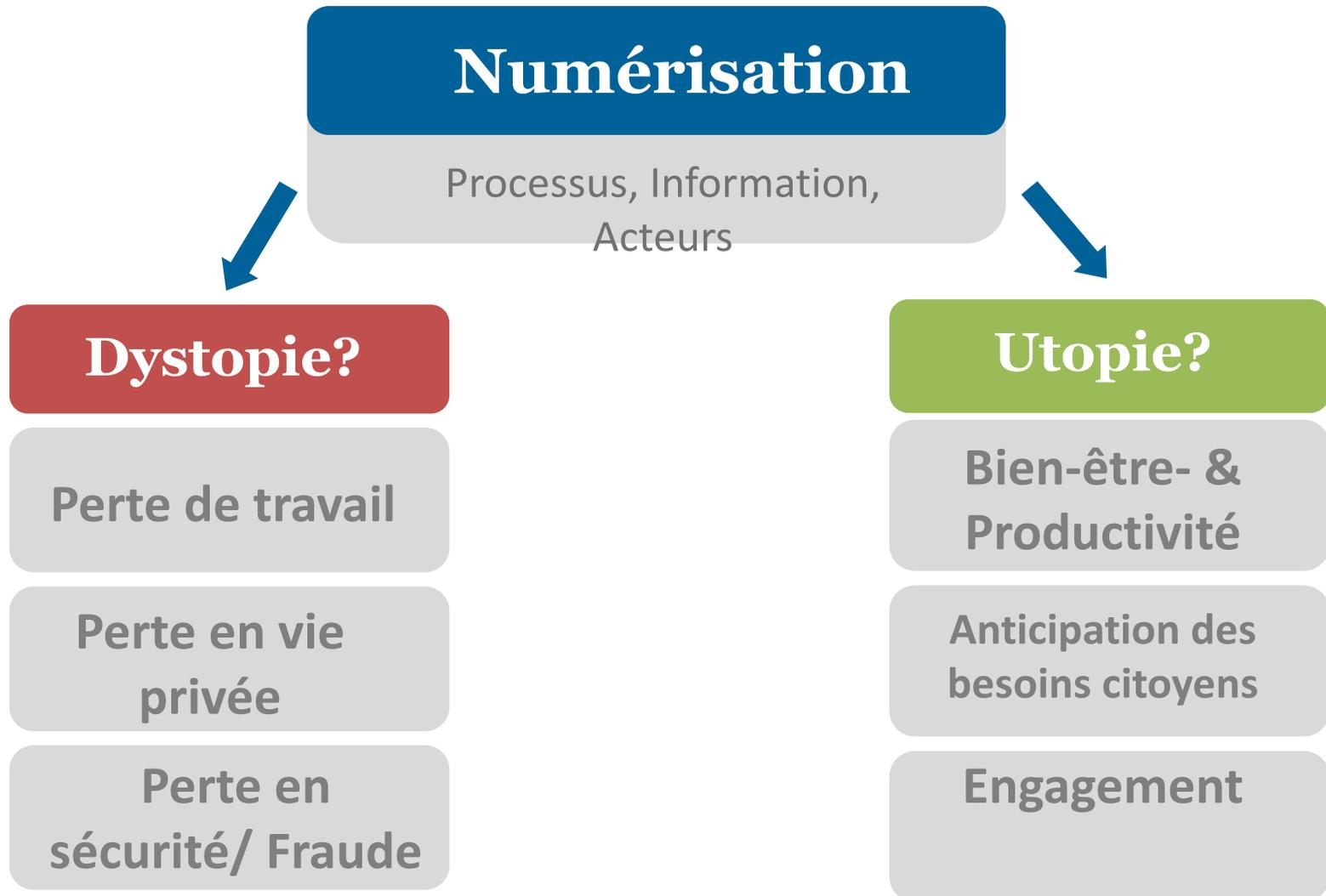
**Le gouvernement en tant que plate-forme**

**Collaborer et livrer des résultats**





# Le numérique est un outil. Il appartient au gouvernement d'assurer les impacts positifs





## **2. LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE: POUR DAVANTAGE D'OUVERTURE ET DE NUMÉRISATION**

# La réussite nécessite une stratégie!

Recommandations OCDE pour des stratégies gouvernementales en numérisation

## Ouverture et Engagement

- 1) Ouverture, transparence et inclusion
- 2) Engagement et multi partenariat dans les politiques et les services
- 3) Élaboration d'une culture basée sur les données
- 4) Protéger la vie privée et assurer la sécurité

## Governance et Coordination

- 5) Leadership et engagement politique
- 6) Utilisation cohérente des technologies numériques à travers les différents domaines politiques
- 7) Coordonner un cadre efficient d'organisation et de gouvernance
- 8) Renforcer la coopération internationale avec les autres gouvernements

## Capacités à soutenir l'Implémentation

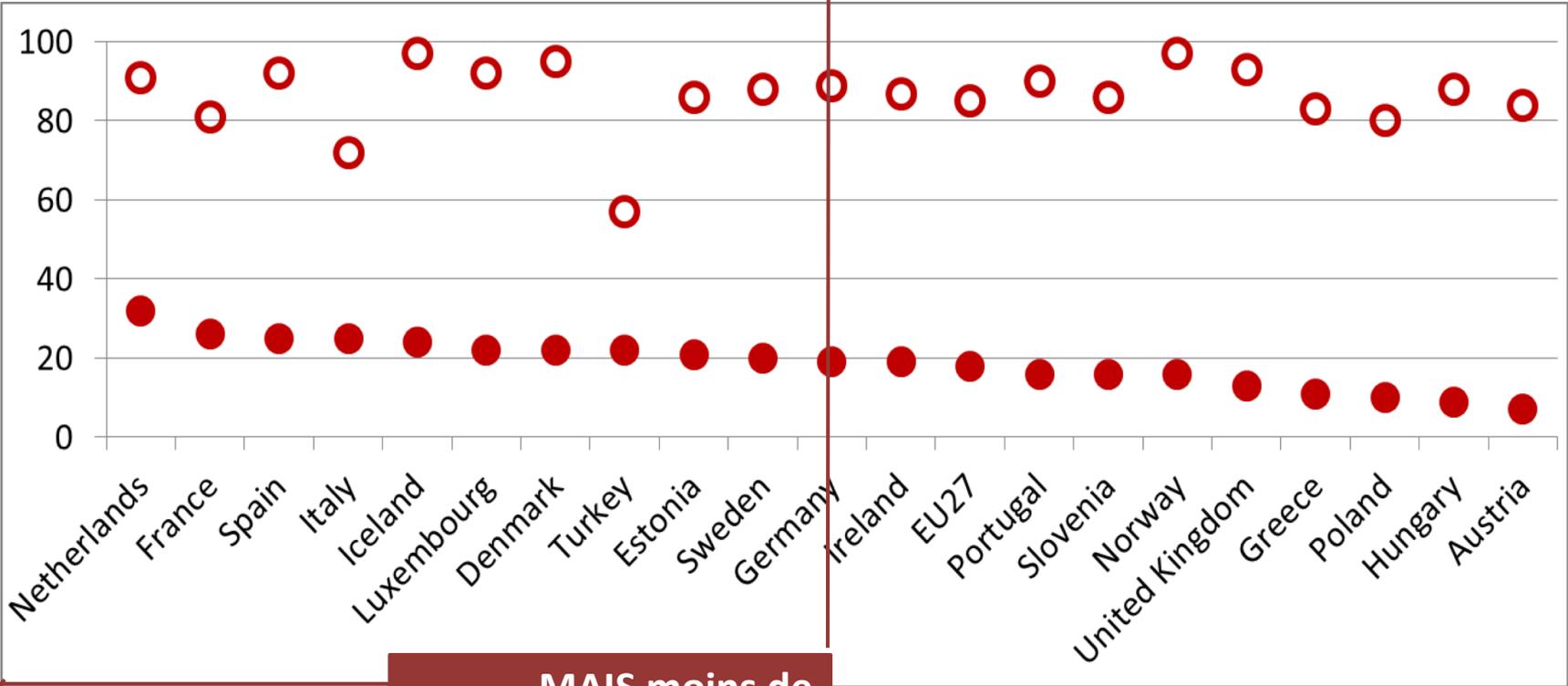
- 9) Développement de cas d'étude précis (business cases)
- 10) Renforcement des capacités institutionnelles
- 11) Acquisition des technologies numériques
- 12) Cadre Légal et réglementaire

Créer de la Valeur en utilisant les TIC



# Utiliser la technologie pour plus d'ouverture: Comprendre son audience!

*médias sociaux utilisés par les jeunes*

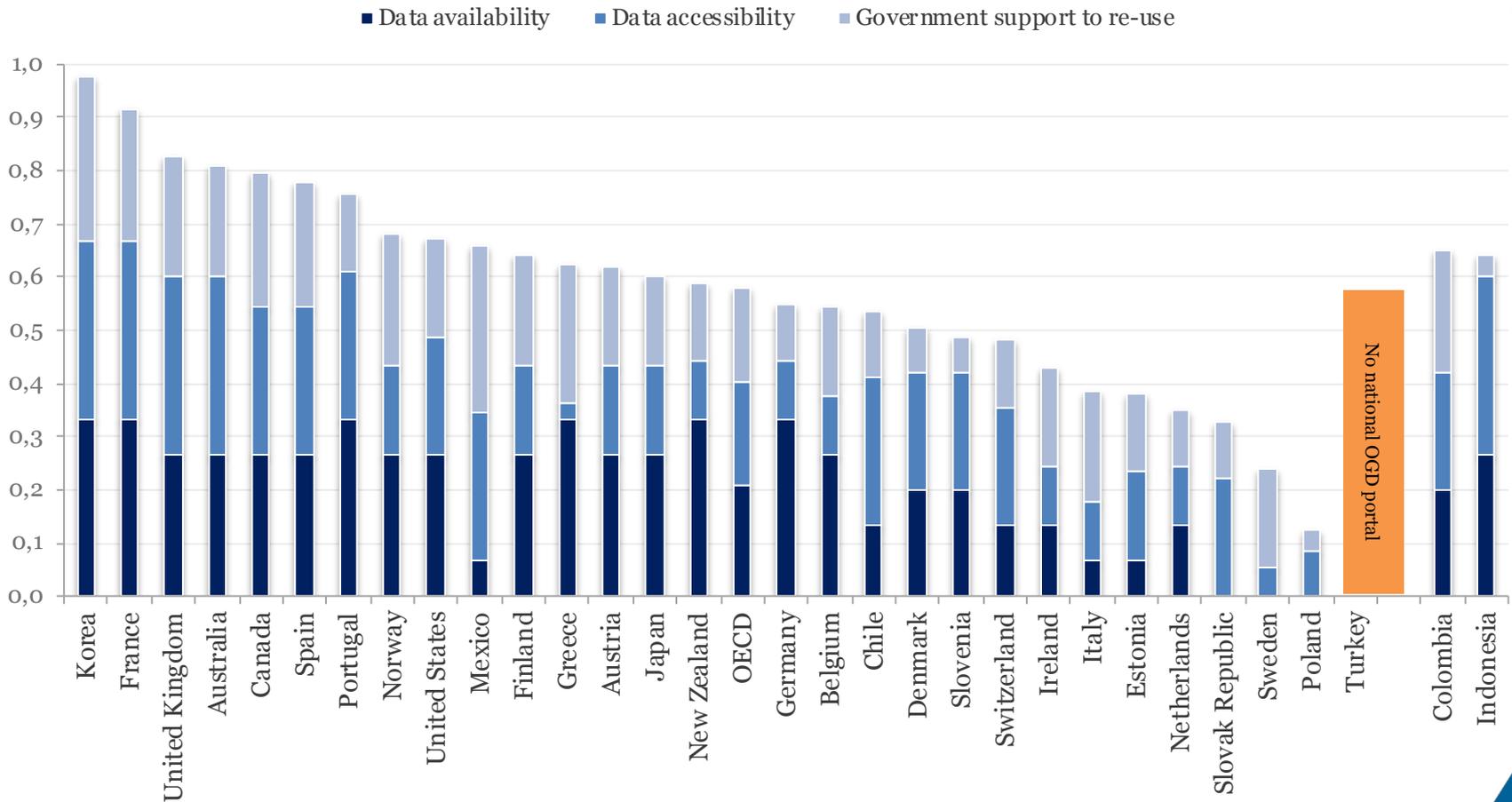


**89%** des jeunes allemands utilisent les medias sociaux

...MAIS moins de **20%** Commentent la politique ou les problèmes sociétaux

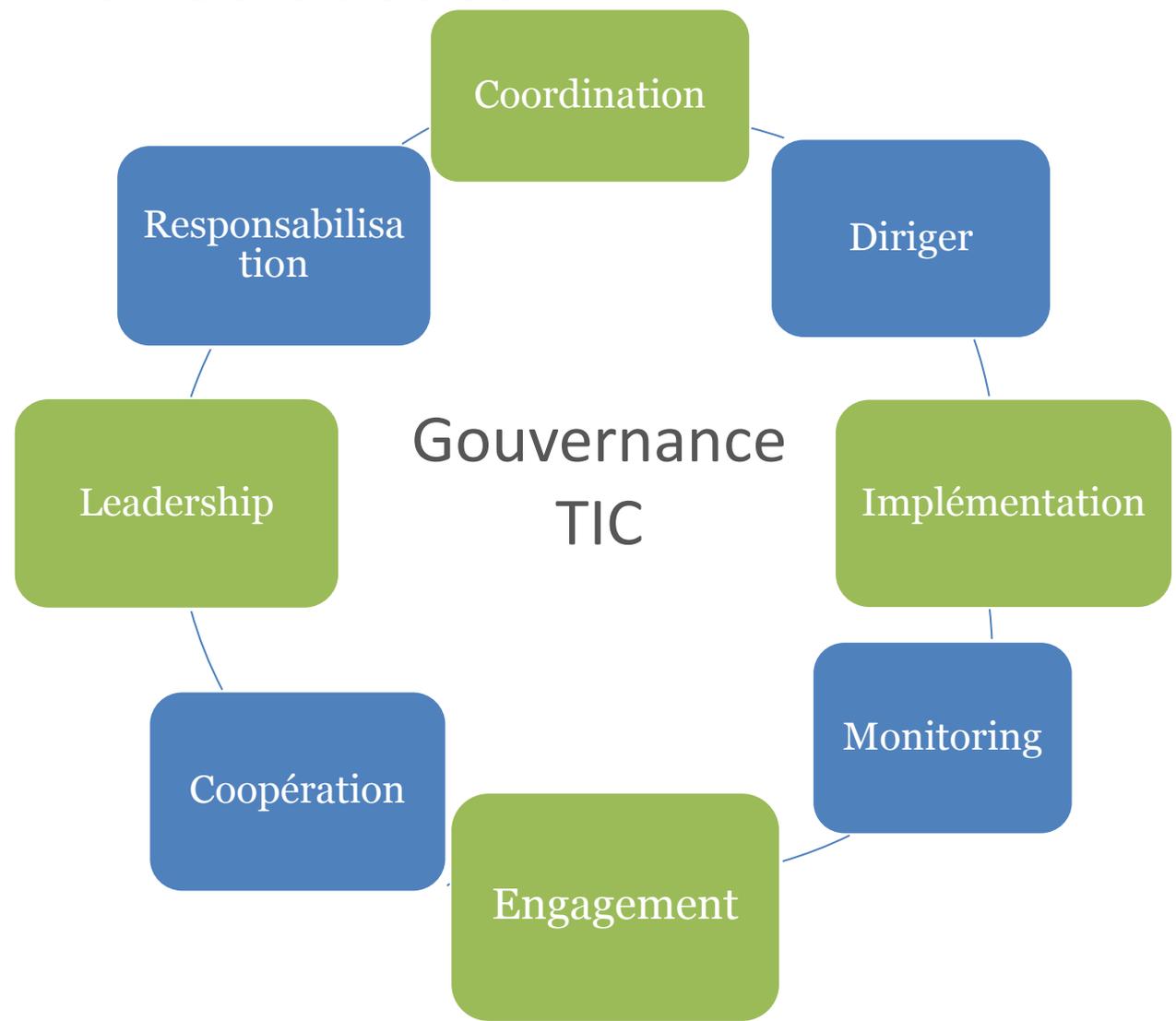
# Stimuler les gouvernements numériques ouverts, anticiper et répondre aux nouvelles tendances

OECD Open-Useful-Re-Usable Government Data Index (*OURData Index*)



Source: 2014 OECD Survey on Open Government Data

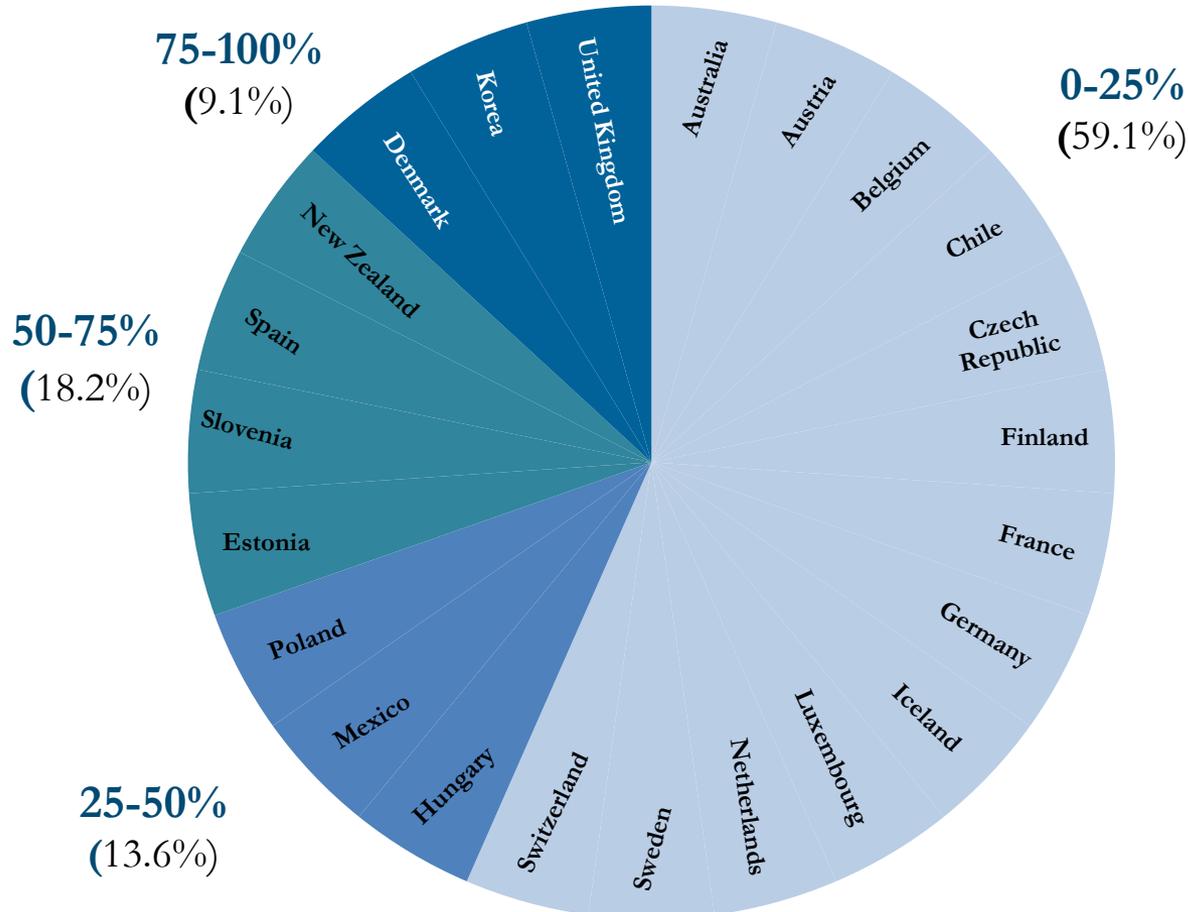
# La gouvernance est un élément essentiel pour garantir une transformation numérique avec succès





# Les gouvernements s'efforcent de capter les bénéfices des TIC

*Les gouvernements n'arrivent pas à compter sur les bénéfices des projets financiers TIC*



**Question:** part des bénéfices financiers directs que les secteurs publics arrivent à réaliser dans les projets TIC gouvernementaux

# Définir les règles et les processus en support des nouveaux modes du travail



Business cases/ cas d'études



Compétences numériques et business



Acquisition de stratégies TIC  
(infrastructure & services)



Un cadre legal et réglementaire



### 3. QUELLES IMPLICATIONS POUR LE SECTEUR PUBLIC?



# Est-ce que le secteur public a les compétences requises pour répondre aux besoins de changement?

Problèmes complexes,  
sociétés plurielles,  
transformation  
numérique,  
changements  
démographiques

Un service public  
professionnel,  
Stratégique, Innovant

Quelles compétences?  
Qu'est-ce qui fait  
défaut? Comment y  
remédier?



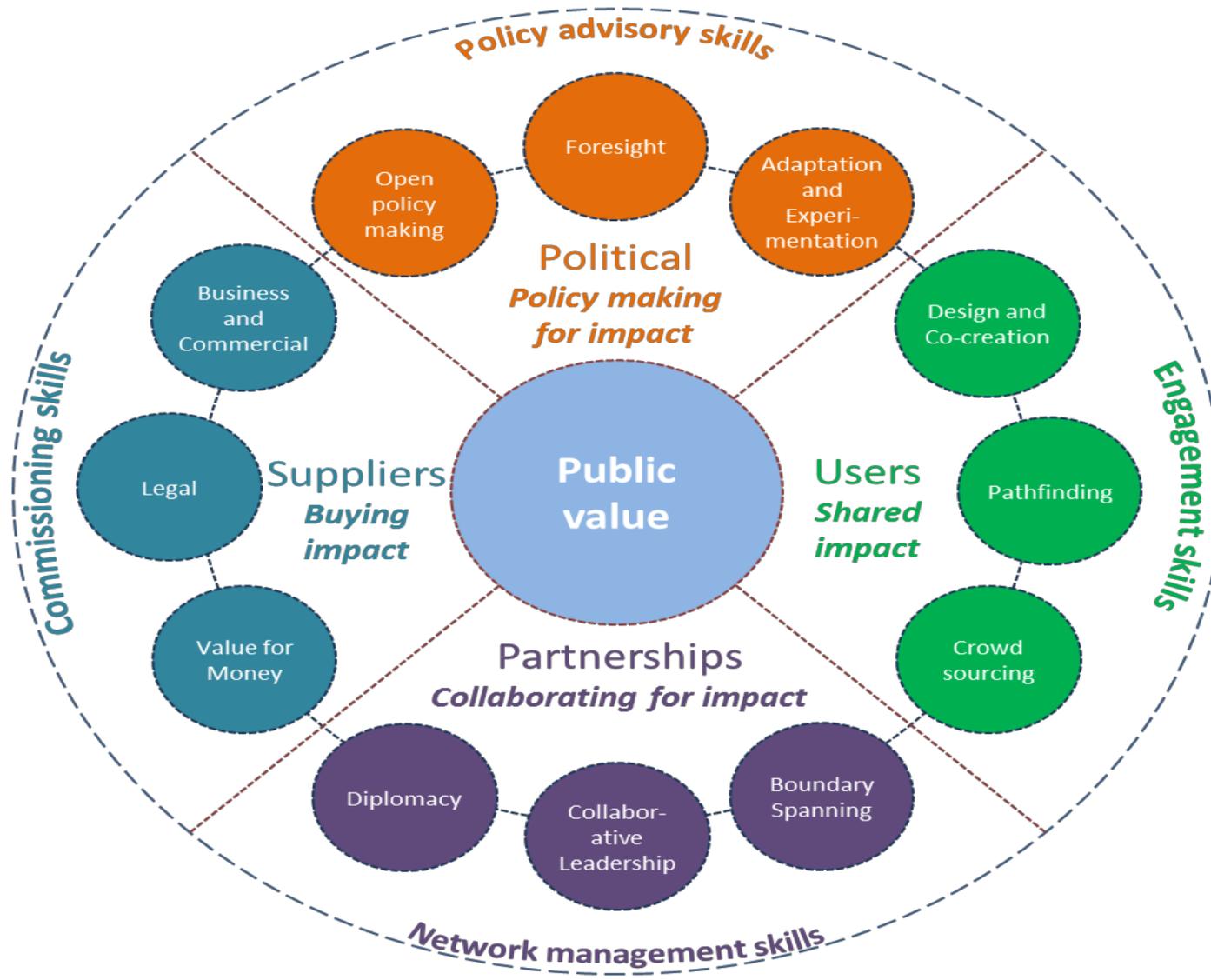
# Compétences numériques

---

- Compétences d'expertise:
  - Comment structurer la profession IT et développer un partenariat efficace?
- Compétences générales
  - Comment transmettre les connaissances de base aux fonctionnaires?
- Compétences complémentaires
  - Comment la transformation numérique peut modifier les compétences spécifiques des gouvernements, à savoir proposer des politiques, assurer l'engagement citoyen, les règles d'appel d'offre au marché, le risk management, le leadership?

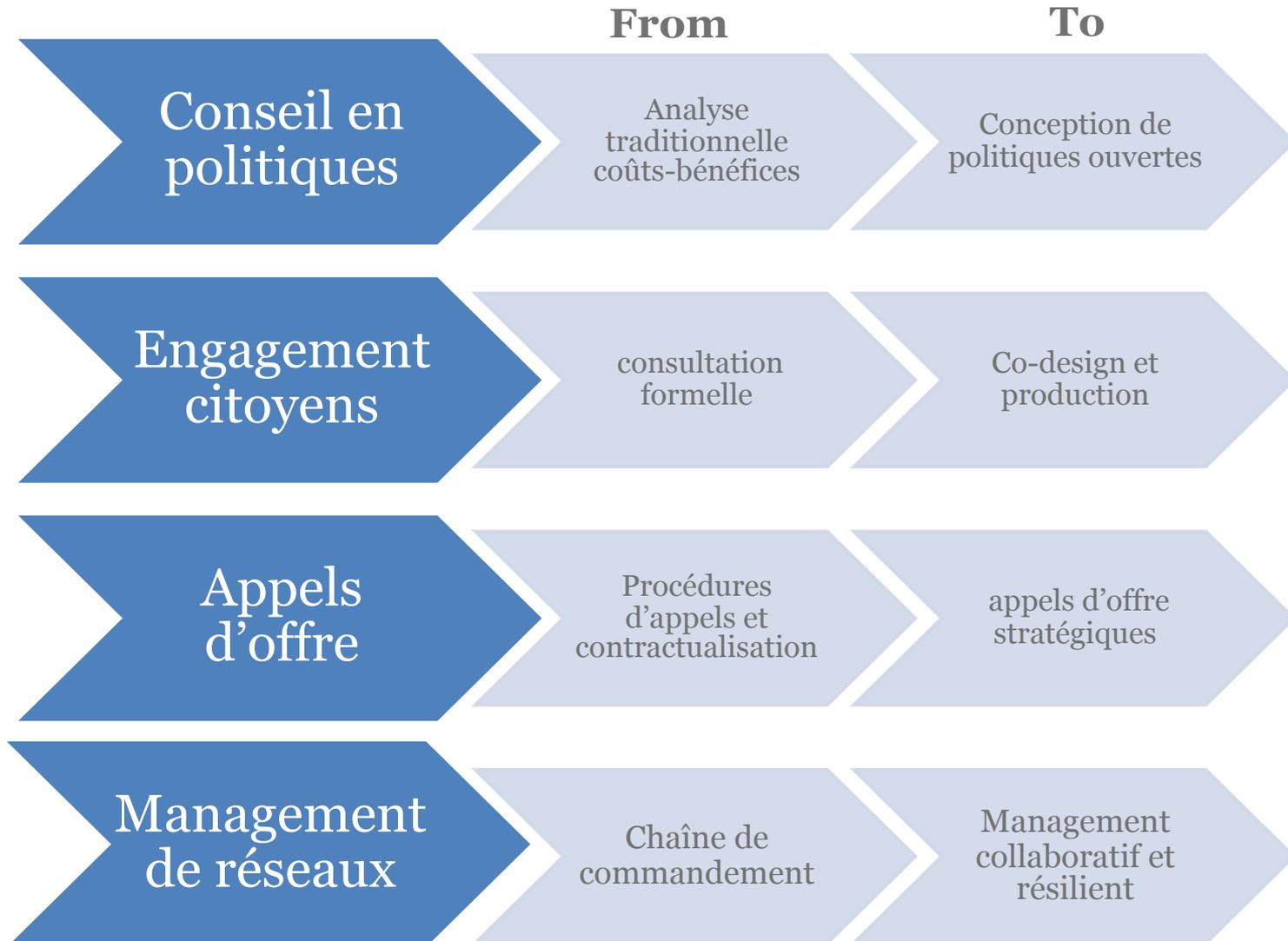


# Capacités à résoudre les problèmes et gérer les projets complexes





# Modifier les besoins en compétences





# Les compétences ne seront pas assez: une GRH pour l'avenir?

---

## 1. Determine

- What are the needed skill sets and where are the gaps?  
How can they be defined?

## 2. Attract and Select

- How can the right people with sought-after skill sets be attracted to jobs in the public sector?

## 3. Develop and nurture

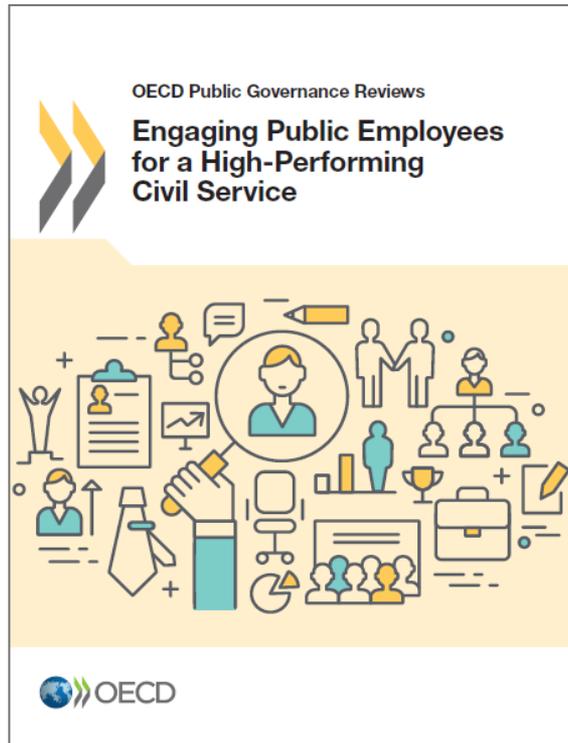
- How can public organisations create a culture of learning for a dynamic and fast-changing world?

## 4. Use

- What kind of public organisation is required to put skills to their best use?



# Comment une “GRH numérique” peut inciter davantage d’engagement et de motivation des collaborateurs?



- Identifier les **compétences critiques**, impliquant la diversité et l’inclusion, en utilisant les compétences existantes au sein du secteur public.
- Concevoir un **système unique de données** à l’attention du leadership public, et du management des collaborateurs seniors.
- Aider les administrations à réaliser des enquêtes de manière **à stimuler et mieux comprendre l’engagement des employés**.
- Collecter et analyses les éléments visant à optimiser L’investissement des force du travail des services publics **grâce à une stratégie “people management” plus efficace**.



# Modifier les modes de travail afin de mieux garantir la productivité du secteur public

---

- **Un service public plus flexible nécessite de se concentrer aussi sur la qualité et pas seulement sur la quantité et les coûts**
  - Niveau individu: s’assurer que l’ensemble des collaborateurs dispose des compétences, de la motivation et des mêmes opportunités pour performer
  - Niveau organisation: s’assurer que les organisations sont à même d’utiliser les compétences;
  - Niveau du secteur public: assurer un cadre d’emploi positif.



# “Smart Work” en Corée

## Vision & Objectifs

Promouvoir l'équilibre travail-vie privée grâce au “Smart Work”

Etablir les bases du  
“Smart Work”

Assurer la mise en  
place du cadre  
nécessaire

Stimuler le “Smart  
Work” dans la  
société

### Actions principales

#### Promouvoir le cadre de travail

1. Construction de SWCs
2. Promouvoir la telecommunication
3. Stimuler la collaboration

#### Creer un cadre institutionnel

4. Améliorer les systèmes de travail
5. Améliorer les systèmes organisationnels
6. Améliorer les systèmes de GRH

#### Promouvoir le SW dans le secteur privé

7. Soutenir la diffusion du “smart work”
8. Changer la perception de la population



# Quelle est la contribution de l'OCDE?





# La Caisse à outils numériques



- Tendances et bonnes pratiques
- Indicateurs et auto-évaluations

OECD  
BETTER POLICIES FOR BETTER LIVES

OECD DIGITAL GOVERNMENT TOOLKIT

HOME 12 PRINCIPLES GOOD PRACTICES SELF-ASSESSMENT INDICATORS

This toolkit is designed to help you implement the OECD Recommendation on Digital Government Strategies. By comparing good practices across OECD countries, this site can guide decision-makers in using digital technologies to encourage innovation, transparency, and efficiency in the public sector.

**OECD Recommendation on Digital Government Strategies**  
View the Recommendation supporting the development and implementation of digital government strategies to bring governments closer to citizens and businesses.

**Review**  
Review the Principles on Digital Government Strategies

**Discover**  
Discover how countries are implementing the Principles

**Assess**  
Self-assess your digital governance capacity

[www.oecd.org/governance/digital-government/toolkit/](http://www.oecd.org/governance/digital-government/toolkit/)



# L'observatoire de l'innovation du secteur public



## Source d'information

- Près de 300 cas d'études de projets d'innovation du secteur public, 150 cas issus de notre "Global Innovation Review project"

## Unité de conseil

- Conseils pratiques sur l'implémentation du travail innovant dans le secteur public
- Recherches récentes sur les connaissances et la pratique de l'innovation
- Évènements importants sur l'innovation, ressources et publication Important innovation events, resources, and publications

## Communauté de praticiens

- Rassemble des experts sur l'innovation des secteurs publics de l'OCDE et des pays partenaires
- Partage les expériences, collabore à de nouvelles approches, conseils et supports pour de nouveaux projets



# Towards principles of future oriented civil service reform?

## Professional

*Is the workforce professional and managed through fair, rule-based, transparent practices? Are education and experience rewarded?*

- Merit-based
- Open and fair recruitment
- Performance management
- Diversity and Inclusion

## Strategic

*Are the right people with the right skills are working in the right place at the right time, to delivery results as efficiently as possible?*

- HR strategy and planning
- Workforce data
- Agility and flexibility
- Competency management

## Innovators

*Does your workforce contribute to and drive performance through innovation and continuous improvement?*

- Networks
- Learning culture
- Risk acceptance
- Employee/work engagement
- Workplace quality/wellbeing

**Laws, Institutions, Leadership**



**MERCI!**