



EUPAN eNews



Question 5



Comment renforcez-vous et assurez-vous l'attractivité des emplois dans votre administration publique ?



Décembre 2021





Autriche

Belgique

Croatie

Chypre

République
Tchèque

Danemark

Estonie

Commission
Européenne

Finlande

France

Allemagne

Grèce

Hongrie

Italie

Lettonie

Lituanie

Luxembourg

Pays-Bas

Pologne

Portugal

Serbie

Slovaquie

Espagne

Suède

Suisse



AUTRICHE



Afin de fournir aux jeunes davantage d'informations sur les possibilités de carrière dans l'administration publique et de renforcer ainsi l'attrait de la fonction publique en tant qu'employeur, une page d'accueil distincte sur l'apprentissage dans l'administration publique a été créée récemment.

<https://www.jobboerse.gv.at/einstieg-perspektiven/einstieg/lehre-im-bund/>

Cette page fournit des informations générales sur les apprentissages et le large éventail de domaines de carrière dans la fonction publique et présente des apprentissages sélectionnés sous forme de vidéos. La page d'accueil garantit un accès facilité aux informations clés et est orientée vers les réalités de la vie des jeunes.

BELGIQUE



Le SPF BOSA a récemment développé une nouvelle marque employeur (Travailler pour .be / Werken voor.be) pour l'administration fédérale belge, en collaboration avec les services fédéraux, afin d'améliorer l'attractivité vis-à-vis de leurs candidats potentiels. Ils mettent en œuvre cette nouvelle marque sur leur site d'emploi, leurs canaux de communication et dans leurs campagnes de recrutement. Le cœur du concept est l'impact social que l'on peut avoir en tant que fonctionnaire. Pour le démontrer, des témoignages d'employés actuels via plusieurs canaux de communication sont diffusés (en ligne et hors ligne).

CROATIE

L'attractivité des emplois dans l'administration publique croate est assurée dans le cadre du programme national de redressement et de résilience 2021-2026, notamment par le développement d'un nouveau système central de sélection, d'un nouveau système de rémunération, la numérisation des processus dans le cadre de la gestion des ressources humaines et l'introduction de modes de travail hybrides, qui devraient améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et accroître la motivation des fonctionnaires.



De même, le principe du salaire égal pour un travail égal, l'introduction d'un système de récompense des employés pour des performances exceptionnelles et les tests en ligne des candidats devraient améliorer l'attractivité.

CHYPRE



Tous les postes vacants dans la fonction publique sont publiés dans le Journal officiel de la République de Chypre, qui est publié sur une base hebdomadaire (tous les vendredis) et est disponible en ligne. En outre, ces postes sont publiés sur le site Internet de la Commission du service public, qui est l'autorité compétente pour pourvoir les postes du service public. Les postes vacants de la fonction publique sont généralement reproduits sur des sites privés de recherche d'emploi en ligne. En général, les postes de la fonction publique attirent beaucoup plus de candidats que le nombre de postes vacants, et chaque année, un grand nombre de candidats participent aux examens annuels permettant d'établir la liste des candidats retenus pour pourvoir les postes de débutants.

REPUBLIQUE TCHEQUE



Outre l'augmentation récente des salaires, nous offrons également à nos employés des avantages spéciaux, tels que des modalités de travail flexibles, 5 jours de congé supplémentaires par an et bien plus encore. Jusqu'au double de l'échelle des salaires peut être accordé à un fonctionnaire qui est affecté à un poste dé (notamment dans la législation et l'informatique). Cependant, nous pensons que l'équité et la stabilité de l'emploi sont des valeurs essentielles que le service offre dans notre administration publique, non seulement à nos employés mais aussi à tous les demandeurs d'emploi.

DANEMARK

L'attractivité des lieux de travail dans les organes gouvernementaux centraux est un axe stratégique clé. L'Agence danoise pour les employés et les compétences travaille directement (par exemple par le biais des négociations collectives et des documents d'appui, des conseils et des outils) et indirectement (par le biais de la représentation des intérêts dans plusieurs forums), afin de garantir la coopération entre les dirigeants et les employés sur les lieux de travail, un environnement de travail sûr et sain, et un développement important des compétences. En outre, une enquête sur la motivation des employés du secteur public est actuellement en cours et pourrait donner lieu à d'autres actions.



ESTONIE



L'attractivité de la fonction publique en Estonie repose sur trois piliers principaux : 1) un système de rémunération équitable et transparent ; 2) la qualité du leadership ; 3) une image de marque stratégique de l'employeur. Tous ces aspects font l'objet d'un suivi centralisé et régulier. Les offres d'emploi sont disponibles sur un portail central, que nous prévoyons d'améliorer en y ajoutant des informations, des PVE et des témoignages de personnes ayant fait carrière dans le secteur public. Nous mettons régulièrement en œuvre un ensemble préétabli d'activités d'EB qui couvre la communication dans les médias pour sensibiliser le public, les activités pour les étudiants (programmes de stages, visites dans les écoles/universités) et le marketing de recrutement ciblé.

COMMISSION EUROPENNE



La présidente von der Leyen a demandé l'élaboration d'une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines afin de poursuivre la modernisation de la Commission et de veiller à ce que nous restions un employeur attrayant pour les talents nouveaux et existants dans tous les États membres. Cette nouvelle stratégie RH renforcera l'attractivité vis-à-vis d'une large base géographique et diversifiée en donnant la priorité au bien-être du personnel et en créant un environnement de travail flexible, inclusif et écologique. Un recrutement plus rapide, plus simple et plus moderne sera également introduit et des actions seront mises en œuvre pour garantir que le personnel dispose du soutien dont il a besoin pour s'épanouir tout au long de sa carrière.

FINLANDE

Le personnel actuel est la clé car il est l'ambassadeur quotidien de la marque (le plus souvent inconsciemment). Il est vital d'assurer le bon déroulement et le sens de son travail, ainsi que son bien-être. D'autres mesures sont mises en oeuvre, telles que :

1. Des lignes directrices communes pour le travail d'image (les objectifs de performance des agences incluent la "réforme de l'image employeur de l'État") ;
2. Des services communs de recrutement en ligne et des modèles de communication avec les candidats, car le recrutement est "le moment de vérité" pour l'image ;
3. Un travail polyvalent sur l'image de marque via des stages, des enquêtes, des podcasts, des salons, des médias sociaux, etc.



FRANCE



Le Gouvernement français souhaite renforcer l'attractivité de la fonction publique sur ses territoires en identifiant les zones géographiques les moins attractives, en établissant une stratégie globale pour renforcer leur attractivité et en menant une expérimentation sur des territoires sélectionnés. Un plan d'action spécifique est initié, en s'appuyant sur les conclusions des inspections générales. Par ailleurs, des financements européens (Instrument d'appui technique) ont permis s'appuyer sur l'OCDE, qui va établir un diagnostic des facteurs d'attractivité de certains territoires français, un parangonnage des meilleures pratiques internationales et produire des outils de gestion de l'attractivité territoriale.

ALLEMAGNE



L'Allemagne a lancé au niveau fédéral un groupe de travail interministériel agile (WG) qui vise à élaborer une politique RH orientée vers l'avenir pour tous les ministères fédéraux en ce qui concerne la transformation numérique et le changement démographique. Des sous-groupes traitent des sujets suivants : compétences numériques, optimisation du processus d'embauche, recrutement de travailleurs qualifiés, nouvelles méthodes de travail, certificats de fin d'études et de formation diversifiés et diplômes d'enseignement supérieur. En cours de développement : identité d'employeur unique pour l'administration fédérale ; examen des compétences numériques fournies dans les cours de formation et dans le système de formation duale pour l'administration fédérale.

GRECE

La Grèce conçoit et met en œuvre une série de réformes dans le domaine de la gestion des ressources humaines, visant à remodeler le secteur public, à faire de l'administration publique un employeur de choix et à améliorer l'expérience des employés. Les réformes concernent toutes les étapes du cycle de vie de l'employé, du recrutement à la retraite. Les principales réformes comprennent un nouveau système de recrutement, un nouveau cadre pour la gestion des talents et des carrières, et un nouveau système de gestion des performances et des récompenses. L'accent est également mis sur le développement des compétences des employés et des managers.



HONGRIE



La loi CCXXV/2018 sur l'administration gouvernementale a donné une nouvelle base au statut juridique des fonctionnaires ; entre autres, un système de rémunération différent a été introduit, dans lequel l'employeur a une plus grande latitude pour décider du montant concret du salaire. Néanmoins, les fonctionnaires peuvent recevoir différents types de reconnaissance de leur mérite (appréciation écrite, reconnaissance des performances, reconnaissance de la motivation, etc.).

La loi détermine également les avantages des fonctionnaires (logement, études, avantages de type social). Le règlement gouvernemental 52/2019 sur les bourses d'études de l'administration publique hongroise, établi par le gouvernement, vise à garantir la présence d'une jeune génération qualifiée, professionnellement dévouée et expérimentée au sein de l'administration.

ITALIE



Parmi les mesures visant à garantir l'attractivité de l'emploi public, le décret-loi 80/2021 a introduit une nouvelle catégorie pour les fonctionnaires hautement qualifiés qui sera définie par le biais de négociations collectives. Plus précisément, pour que les employés puissent avoir une progression de carrière et passer au domaine professionnel suivant, il y aura une procédure comparative basée sur une évaluation positive des performances au cours des trois années précédentes, l'absence de procédures disciplinaires, des qualifications professionnelles et éducatives supplémentaires par rapport à celles nécessaires pour accéder au poste, le type et le nombre de tâches accomplies. L'objectif est de faciliter le développement de la carrière des employés travaillant déjà dans l'administration, en définissant des paramètres rigoureux pour mesurer leur niveau d'adéquation.

LETTONIE



Le 16 novembre 2021, le Parlement letton a adopté des amendements à la loi sur la rémunération des fonctionnaires et des employés de l'État et des autorités locales. Il s'agit d'une réforme importante de la rémunération du secteur public, car le système de rémunération du secteur public n'a pas connu de changements fondamentaux depuis 2010. Elle permettra d'augmenter les salaires, qui ne sont actuellement pas comparables à ceux du secteur privé, ce qui rend difficile l'attraction de nouveaux employés. La Chancellerie d'État, au sein de son Laboratoire d'innovation, a développé le concept de Bureau du futur qui permettra d'organiser le travail après la pandémie de COVID-19.

LITUANIE

Attirer des professionnels motivés dans le secteur public lituanien est devenu récemment un défi - l'État faisant face à la concurrence du secteur privé en ce qui concerne les salaires, les conditions et les perspectives de carrière.

Conscient de l'importance d'un secteur public fort et professionnel dans le contexte actuel, le gouvernement met actuellement en œuvre une réforme de l'administration publique. Visant à accroître son attractivité et à renforcer le prestige de servir le pays, la réforme de la fonction publique se concentre sur quatre aspects clés : le renforcement du corps managérial, le développement des compétences stratégiques, la modernisation de la gestion des RH, l'évaluation régulière de l'efficacité de la fonction publique. La réforme sera achevée d'ici 2025.



LUXEMBOURG

Différents éléments contribuent à favoriser l'attractivité des emplois tels que les conditions de travail, des formations variées, la mobilité professionnelle, la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à des horaires de travail flexibles, et la possibilité de télétravail. L'administration publique est en constante évolution, notamment dans le domaine de la numérisation, parallèlement à un engagement fort d'être au service du citoyen et de la société. De plus, afin de mettre en avant la diversité et le large éventail d'emplois dans l'administration publique, nous mettons en œuvre une stratégie de marque employeur dans les mois à venir.



PAYS-BAS



Être un employeur attractif est l'un des piliers de la politique stratégique de GRH 2025 du gouvernement central des Pays-Bas. Être un employeur attractif ne signifie pas seulement être capable d'attirer des talents nouveaux et variés, nous nous concentrons également sur le développement des talents et des carrières, ainsi que sur un environnement de travail sain et sûr. Par exemple, chaque employé a le droit de suivre des formations diplômantes ou continues, dans un but de développement professionnel et personnel. En outre, notre agence exécutive met en œuvre des actions en matière de communication en ligne et hors ligne, d'image de marque de l'employeur et d'utilisation des données.

POLOGNE

Le chef de la fonction publique fait de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée un argument afin de renforcer et de garantir l'attrait du travail dans la fonction publique. Un chapitre spécifique des normes de gestion des ressources humaines dans la fonction publique garantit que les solutions visant à équilibrer le travail et les autres aspects de la vie des employés sont un pilier de la culture organisationnelle de la fonction publique. Afin de promouvoir davantage les meilleures pratiques dans ce domaine, le chef de la fonction publique a lancé un concours pour la meilleure solution d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui a connu sa grande finale le 16 novembre.



PORTUGAL



Afin d'attirer les jeunes diplômés vers l'administration publique, tout en favorisant son rajeunissement et en facilitant l'insertion des jeunes qualifiés dans la vie active par le biais d'une formation pratique rémunérée dans un environnement de travail, un programme de stage appelé "EstágiAP XXI" a été lancé en 2021.

Ce programme a enregistré 2540 candidats, dont 443 ont été placés dans les différents services publics participants au niveau national. Les stages ont une durée de neuf mois, et le contrat respectif peut être conduit à temps plein ou à temps partiel.

SERBIE

Puisque la pratique en Serbie a montré que peu de candidats postulent pour un emploi dans la fonction publique, la nouvelle stratégie PAR 2021-2030 et son AP suivant 2021-2025 a reconnu la nécessité de promouvoir l'administration publique comme un employeur attractif par le développement d'un plan de communication et sa mise en œuvre par le biais d'ateliers, présentant aux citoyens les différents emplois dans l'administration publique, etc.

Le ministère de l'administration publique et de l'autonomie locale a développé une plateforme numérique www.strucnapraksa.mduls.gov.rs et a organisé, les 4 et 5 novembre, le premier salon de la pratique professionnelle des étudiants en administration publique 2021/2022. Le salon a accueilli plus de 2 000 étudiants pendant deux jours.



SLOVAQUIE

La loi sur la fonction publique permet aux employeurs d'offrir un large éventail d'avantages financiers et non financiers. En offrant un supplément financier au salaire (pour la qualité et les performances), des avantages liés au travail et à la vie privée tels que des jours de congés supplémentaires ou des heures de travail réduites, les employeurs (bureaux/agences) peuvent accroître l'attrait des postes de la fonction publique (par rapport au secteur privé). Ils peuvent également offrir un salaire supplémentaire aux candidats pour les postes hautement qualifiés. En outre, nous disposons également des outils nécessaires pour employer des jeunes (diplômés), qui peuvent acquérir une expérience précieuse dans divers domaines.



ESPAGNE



Le ministère des finances et de la fonction publique s'efforce de développer un ensemble de conditions de travail pour les employés publics actuels et futurs (rémunération adéquate, possibilités de formation et de promotion professionnelle, plan d'égalité III avec des mesures de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle telles que les horaires flexibles, les licences ou le travail à distance) afin d'encourager les candidats potentiels - qu'il s'agisse d'hommes, de femmes ou de personnes handicapées - à devenir fonctionnaires et à rejoindre l'administration publique en tant qu'organisation servant l'intérêt général et fournissant des services publics au citoyen.

SUEDE



L'agence suédoise pour les employeurs du gouvernement (SAGE) a formulé une communication commune sur la marque employeur pour le gouvernement central. Le site jobba statligt en anglais (arbetsgivarverket.se) communique les avantages d'un emploi dans le secteur : le secteur de l'administration centrale suédoise offre de nombreuses possibilités enrichissantes de développement personnel et de carrière, avec des emplois qui utilisent vos qualifications et vous donnent des responsabilités.

Tous les recrutements actuels des agences gouvernementales sont publiés sur le site, ce qui permet aux candidats de rechercher et de postuler plus facilement à des postes professionnels spécifiques dans le secteur de l'administration centrale.

SUISSE



Pour répondre aux exigences accrues en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'administration fédérale suisse mise de plus en plus sur des modalités de travail flexibles. En 2021, le Conseil fédéral a adopté une révision de l'ordonnance sur le personnel fédéral dans le but de concilier les intérêts des employeurs et des employés. L'un des dispositifs révisés est le travail mobile. Les chefs d'entreprise peuvent autoriser leurs employés à travailler tout en faisant la navette entre leur domicile et leur lieu de travail si le contenu du travail, la durée du trajet et les conditions de déplacement permettent d'accomplir les tâches données. Le temps de travail effectué de cette manière sera crédité en totalité.