

Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale 2020–2023



Introduction

La numérisation modifie de plus en plus le monde professionnel et place l'administration fédérale devant de nouveaux défis. Les attentes évoluent: des approches agiles et interdisciplinaires sont aujourd'hui demandées. Les domaines d'activités et les profils professionnels étant en constante mutation, le personnel doit satisfaire à de nouvelles exigences. C'est pourquoi le thème de la numérisation est au centre de la stratégie concernant le personnel pour les années 2020 à 2023.

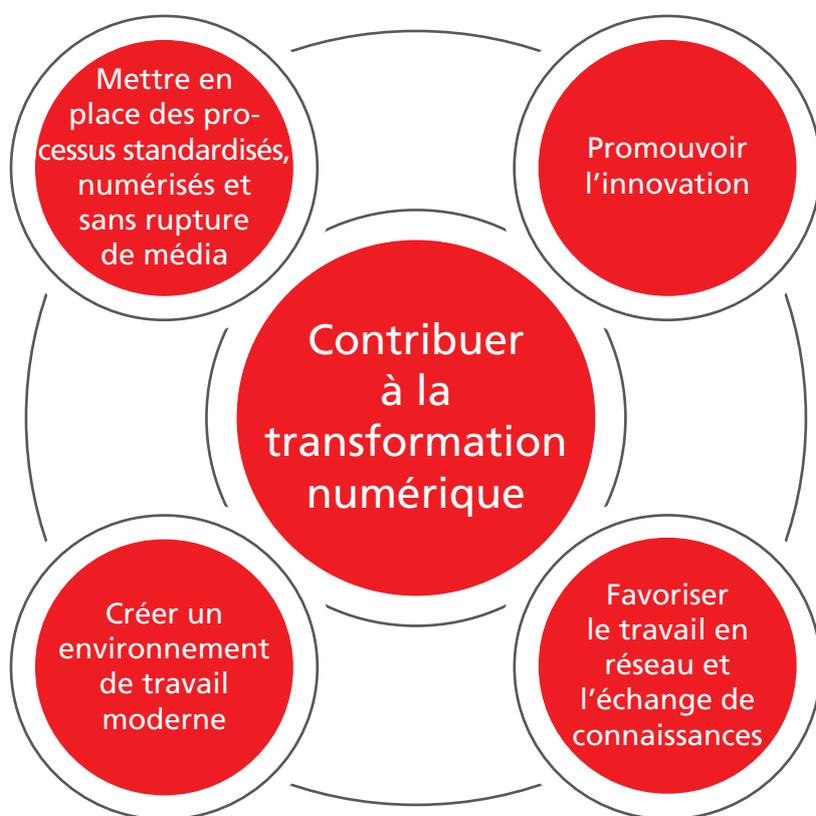
«Contribuer à la transformation numérique» et «Acquérir et développer des compétences» sont les priorités fixées dans la stratégie afin de préparer les collaboratrices et collaborateurs aux changements profonds qu'entraîne la numérisation.

Concrètement, la stratégie sera appliquée en prenant des mesures dans toute l'administration fédérale. Compte tenu de la rapidité des changements, elles ne sont pas encore toutes définies pour l'ensemble de la période stratégique. Elles seront élaborées et mises en œuvre en fonction des besoins.

La politique du personnel de l'administration fédérale en tant qu'employeur est principalement fixée dans le droit du personnel de la Confédération. Elle demeure un fondement solide et a été précisée dans de nombreux domaines sur la base des deux dernières stratégies concernant le personnel. Les thèmes classiques de la politique du personnel tels que l'attrait des conditions de travail, le développement du personnel, la diversité, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, la santé, la formation professionnelle initiale continueront d'être approfondis.

Le Conseil fédéral définira de nouveaux indicateurs pour la gestion du personnel de l'administration fédérale. Chaque année, il informera le Parlement de la réalisation des objectifs.

Priorités



1 Contribuer à la transformation numérique

La numérisation modifie l'environnement de travail de manière durable.

Les supérieurs et les collaborateurs contribuent à la transformation numérique de l'administration fédérale.

1.1 Promouvoir l'innovation

Pour nos groupes cibles, cela signifie:

Collaborateurs	Supérieurs	Spécialistes RH
Cherchent des solutions créatives et innovantes afin de relever les défis posés.	Créent les conditions propices aux processus créatifs, à l'innovation et au travail interdisciplinaire dans les équipes.	Conseillent et accompagnent les supérieurs et les collaborateurs dans la création d'un environnement de travail moderne qui favorise l'innovation.
Collaborent avec d'autres équipes et s'appuient sur leurs propres compétences et sur celles d'autres collaborateurs.	Font preuve de courage et osent la nouveauté. Accompagnent et coachent leurs collaborateurs.	

1.2 Favoriser le travail en réseau et l'échange de connaissances

Pour nos groupes cibles, cela signifie:

Collaborateurs	Supérieurs	Spécialistes RH
Partagent leurs connaissances avec autrui en se servant de formes de communication modernes.	Exigent et encouragent le travail en réseau et l'échange de connaissances entre collaborateurs et supérieurs.	L'OFPER crée des plateformes pour le travail en réseau et les échanges entre collaborateurs et supérieurs.
Contribuent à exploiter les synergies et à trouver des solutions globales.	Exploitent le potentiel de la diversité des collaborateurs et de la numérisation.	

1.3 Créer un environnement de travail moderne

Pour nos groupes cibles, cela signifie:

Collaborateurs	Supérieurs	Spécialistes RH
Exploitent les possibilités offertes par un environnement de travail moderne et numérique afin de favoriser la collaboration.	Réfléchissent à leur rôle dirigeant et l'adaptent au nouvel environnement de travail. Contribuent ainsi à la fidélisation des collaborateurs envers leur employeur.	Aident les supérieurs par des mesures ciblées visant à les préparer à leur nouveau rôle dirigeant et à la nouvelle culture du travail dans un environnement numérique.
Recourent aux formes de travail appropriées afin d'atteindre leurs objectifs et d'accomplir leurs tâches.	Autorisent le travail mobile si le fonctionnement du service le permet.	L'OFPER élabore les instruments, les modèles et le cadre applicables aux formes de travail mobile.
Agissent de manière responsable et veillent à un équilibre entre travail et vie privée.	Promeuvent les nouvelles formes de travail flexibles tout en veillant à la santé et à l'équilibre entre travail et vie privée des collaborateurs.	Conseillent les supérieurs et les collaborateurs en matière d'équilibre entre travail et vie privée.

1.4 Mettre en place des processus standardisés, numérisés et sans rupture de média

Pour nos groupes cibles, cela signifie:

Collaborateurs	Supérieurs	Spécialistes RH
Appliquent les processus standardisés pour accomplir leurs tâches et favoriser la collaboration de l'équipe.	Appliquent les processus standardisés dans leur travail de conduite et font des propositions pour les développer.	L'OFPER définit les processus RH standardisés avec la participation des acteurs concernés.
Font part de leurs commentaires sur l'organisation et l'application des processus.	Aident les collaborateurs à appliquer les nouveaux processus.	L'OFPER met en place des processus RH efficaces, numériques, sans barrière et sans rupture de média. Il simplifie et réduit ainsi le travail administratif.

2 Acquérir et développer des compétences

L'administration fédérale dispose de collaborateurs et de supérieurs qualifiés. Elle reconnaît et promeut leur potentiel.

2.1 Repenser le rôle des supérieurs

Pour nos groupes cibles, cela signifie:

Collaborateurs	Supérieurs	Spécialistes RH
Font part de leurs commentaires sur le style de conduite de leurs supérieurs.	Réfléchissent à leur rôle dirigeant dans le contexte de l'agilité, de la flexibilité et de la mobilité. Adaptent leur mode de conduite à ce nouveau contexte et agissent de manière exemplaire.	Conseillent et accompagnent les supérieurs dans leur développement axé sur l'agilité, la flexibilité et la mobilité.

2.2 Identifier et développer les compétences d'avenir

Pour nos groupes cibles, cela signifie:

Collaborateurs	Supérieurs	Spécialistes RH
Examinent de manière autonome leurs compétences.	Identifient les compétences que doivent avoir leurs collaborateurs pour accomplir les tâches de l'organisation.	L'OFPER fournit des bases et des instruments standardisés pour identifier les exigences.
Dressent régulièrement des bilans avec leurs supérieurs.	Dressent régulièrement des bilans avec leurs collaborateurs, et reconnaissent et promeuvent leurs forces.	Conseillent et accompagnent les supérieurs et les collaborateurs dans leur développement professionnel.
Continuent de se former pour acquérir les compétences requises.	Continuent de se former pour acquérir les compétences requises.	Continuent de se former pour remplir leur rôle consultatif et accompagner les changements.
Sont responsables de leur développement et sont préparés aux changements.	Reconnaissent que les profils professionnels de l'organisation doivent évoluer et ajustent la composition de leurs équipes aux nouveaux besoins.	Conseillent et accompagnent les supérieurs dans la définition des nouveaux profils professionnels.

2.3 Recourir aux formes d'apprentissage numériques

Pour nos groupes cibles, cela signifie:

Collaborateurs	Supérieurs	Spécialistes RH
Recourent de manière autonome aux formes et aux méthodes d'apprentissage numériques.	Promeuvent les formes d'apprentissage numériques pour les formations et les perfectionnements de leurs collaborateurs.	Fournissent des informations et des conseils aux supérieurs et aux collaborateurs sur les formes d'apprentissage numériques, et les promeuvent.

2.4 Utiliser des canaux modernes pour le recrutement du personnel

Pour nos groupes cibles, cela signifie:

Collaborateurs	Supérieurs	Spécialistes RH
Utilisent en tant que multiplicateurs leurs réseaux numériques et renforcent ainsi l'attractivité de l'administration fédérale en tant qu'employeur.	Savent utiliser les canaux numériques et s'en servent pour le recrutement ciblé de collaborateurs.	Explorent de nouvelles voies pour le recrutement de collaborateurs et de supérieurs, et utilisent à cet effet les canaux numériques.

Editeur

Office fédéral du personnel OFPER

Eigerstrasse 71, CH-3003 Berne

info@epa.admin.ch

ofper.admin.ch

infopers@epa.admin.ch

intranet.strategie.admin.ch/f

Distribution

OFCL, Diffusion des publications fédérales, CH-3003 Berne

publicationsfederales.admin.ch

N° de commande: 614.224.f

Plus d'informations

Diese Publikation ist auch auf Deutsch erhältlich.

La presente pubblicazione è disponibile anche in lingua italiana.

