



FOD Beleid & Ondersteuning

SPF Stratégie & Appui

L'accompagnement de carrières durables

Réflexions et pistes concrètes

Etats généraux de la Police – 8/11/2022

Centre de carrière – SPF BOS

Aline Oldenhove

Les enjeux actuels et les défis de demain

- VUCA World
- Guerre des talents
- Réorganisations
- Digitalisation
- Allongement de la carrière



Carrière durable
Carrière nomade



Une politique RH durable, inclusive, axée sur l'humain et enthousiasmante

[note de politique générale 2022 de Madame Petra De Sutter](#), ministre de la fonction publique des entreprises publiques, des télécommunications et de la poste

Garantir une carrière intéressante :

- *encourager les agents à poursuivre leur développement et examiner le droit à la formation*
- *miser en interne sur le coaching et l'accompagnement (de carrière)*
- *soutenir et faciliter le marché interne*

Un nouveau modèle de carrière

- Dynamique : changements, mobilité des talents
- Succès de carrière : notion individuelle, liée à l'accomplissement personnel, lien avec les valeurs
- Autogestion : responsabilité, prise en main de sa carrière

Quels leviers pour garantir une carrière durable en tant qu'employeur ?

- Nécessité d'avoir une organisation agile et flexible : attention à l'employabilité
- Accompagner la carrière de ses employés :
 - Réflexion sur la carrière : Qui je suis, ce que je peux et ce que je veux
 - Formation
 - Offrir des opportunités de mobilité
- Construire une politique de prévention pour le bien-être au travail et de réintégration après absence de longue durée
- Impliquer le management dans culture de feed-back et de mobilité

Mission Centre de Carrière

Soutenir une **politique de carrière durable** en accompagnant une gestion dynamique des **changements de carrière** et en prêtant attention à la **satisfaction au travail** et à l'**employabilité** à court et à long terme.





Talent



Job crafting



Team crafting

NEW

Workshop
Career Discovery



Accompagnement
de carrière



Trajet de
réorientation



Bilan de
compétence



Talent



Team
crafting

NEW



Job
crafting

Workshop
Career Discovery

- Groupe et équipes
- Accompagnement des organisations
- Carrière durable



- Réseaux
- Collaboration
- Mobilité



Accompagnement
de carrière

Talent Plus

BO.
SA.

- Trajet individuel / entretien unique
- 8 heures / 2 heures de coaching
- Sur mesure
- Durée de 6 mois



Accompagnement
de carrière

Talent Plus

BO
SA

- Réseau de 18 organisations
- Formation certifiante
- Soutien aux accompagnateurs

Nombre d'accompagnements de carrière en 2021



Impact Talent Plus en 2021



87%

sont très satisfaits de
l'accompagnement



+27%

Ressentent une
augmentation de la
satisfaction au travail



40%

Affirment avoir plus de
confiance en eux et moins
de stress



96%

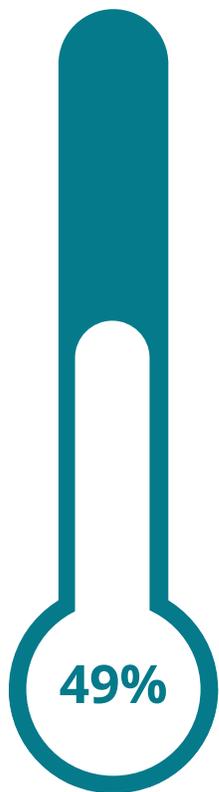
entreprennent des
actions après
l'accompagnement

Actions entreprises après l'accompagnement

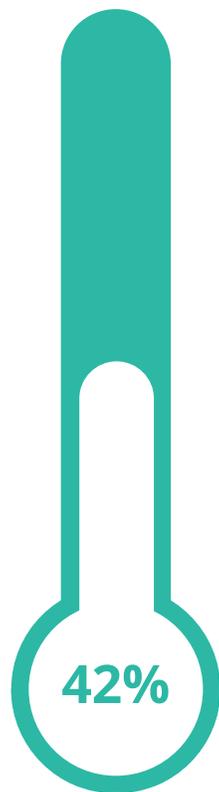
Initiatives au
niveau
professionnel



Formation



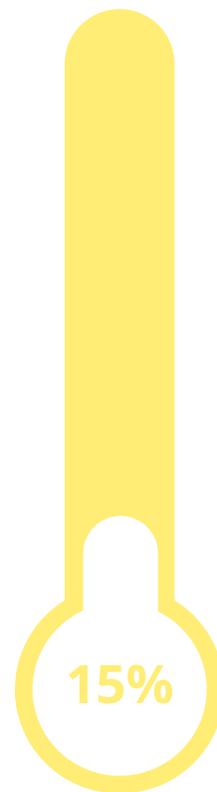
Initiatives sur
le plan
physique ou
mental



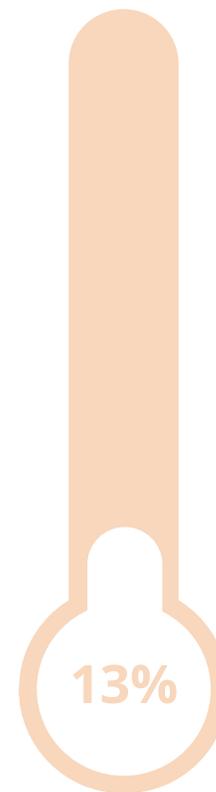
Nouveau
hobby



Suivi par un
professionnel
de la santé



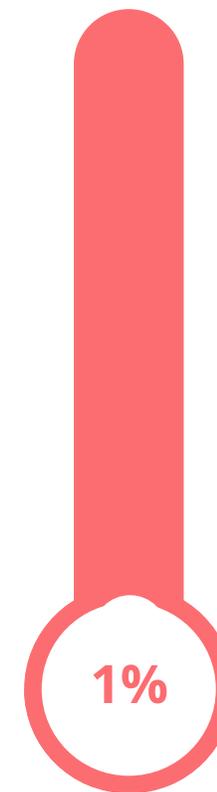
Autres
actions



Pas
d'action



Travail
bénévole



Accompagnement spécifique dans le cadre de la réintégration au travail ou du redéploiement

Pour quels collaborateurs ?

- En trajet de réintégration après maladie
- Suite à une perte de fonction ou à la suppression de son service
- Déclaré « définitivement inapte » de la Commission des pensions
- Après une absence ininterrompue de min 6 mois



Bilan de
compétences

Outil de soutien au repositionnement professionnel

- **Focus sur les compétences, la motivation, les pistes de réorientation**
- Renforcement de la **confiance en soi**
- Vision sur l'**employabilité**
- Complément aux recommandations médicales



Bilan de compétences

Méthodologie

- Exercice d'auto-réflexion
- Entretien approfondi (notamment STARR)
- Tests PC et écrits
- Feedback oral personnalisé et rapport écrit

Trajet de réorientation

Combiner des leviers pour une réintégration durable :

- Bilan de compétences et accompagnement de carrière
- Conseils en formations
- **Expérimenter d'autres fonctions :** stages 6 mois au sein ou en dehors de l'organisation
- Succès : **3/4 des malades de longue durée réactivés**



Trajet de
réorientation



Trajet de
réorientation

Réseau de 12 organisations :

- Collaboration entre organisations
- Echange de profils
- Solutions plus adaptées



Quels leviers supplémentaires pour plus de mobilité ?

La mobilité temporaire

- Talent Exchange
- Special Federale Forces



- déployer de manière optimale des compétences dans l'ensemble de l'administration fédérale
- échanger des talents pour mener des missions/projets d'une durée déterminée.

Adaptations du cadre réglementaire

Promouvoir le marché interne fédéral :

- Période d'essai de 3 mois pour l'agent et l'employeur en cas de mobilité fédérale
- Mobilité fédérale après une procédure de mise à disposition de 2 ans à la demande de l'agent sous réserve de l'accord de l'organisation d'accueil.
- **Base légale spécifique pour les trajets de réorientation**
- **Assimiler le coaching / accompagnement de carrière à de la formation**

Questions



Aline Oldenhove – aline.oldenhove@bosa.fgov.be
careercenter@bosa.fgov.be