

Des outils prévisionnels au service de la GRH

Tout comme dans le secteur privé, les institutions du secteur public se doivent d'optimiser leurs ressources humaines. Dans un contexte économique tendu et en dépit de certaines lourdeurs propres à la fonction publique, des solutions se mettent progressivement en place.

Faire plus avec moins : tel est le défi principal auquel les administrations publiques sont sans cesse confrontées. Autrement dit, d'un côté, les missions du service public sont toujours plus nombreuses (avec, par exemple, l'extension des plages horaires accessibles à la population pour de nombreux services publics) ; de l'autre, les règles en vigueur restreignent le nombre de personnel disponible, notamment celle du remplacement de trois départs par seulement deux personnes.

Des nombreuses règles

Pour faire face à une telle situation, nous pourrions nous attendre à ce que les techniques et recettes utilisées dans le secteur privé puissent être transposées et appliquées au secteur public. Mais c'est sans compter sur les nombreuses règles que la fonction publique est contrainte de respecter. Ce n'est pas non plus une sinécure que de tenter d'instaurer une gestion plus dynamique des ressources humaines dans un secteur de nature plus statique que le privé.

Un ensemble d'outils de gestion

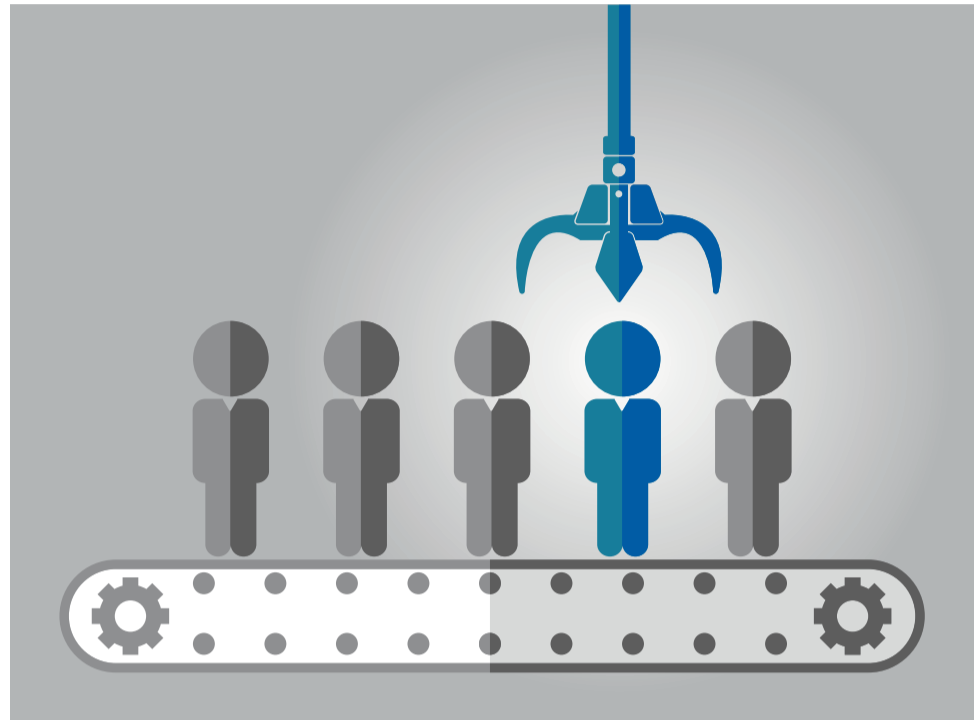
Des solutions se mettent cependant en place : formation tout au long de la vie, mobilité interne et, surtout, modernisation des systèmes de GRH avec, en particulier, l'implémentation de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Développée depuis une bonne dizaine d'années, celle-ci regroupe un ensemble d'outils de gestion - informatiques notamment - auparavant disparates et non interconnectés. Ces outils touchent aux formations, à l'évaluation des agents publics, aux postes à pourvoir, aux recrutements, etc. Leur interconnexion permet d'effectuer des analyses croisées de ces données et, de façon prévisionnelle, de remplir à temps des postes vacants avec des personnes possédant le taux de compétences requis.

Acquérir des compétences nécessaires

Force est cependant de constater qu'aujourd'hui la gestion de ces outils n'est pas toujours optimale et que le problème est encore trop souvent pris à l'envers : l'acquisition est faite d'un outil, dont la question de l'utilité ne se pose qu'après coup. Or, avant de se procurer un outil de gestion intégré, il convient d'abord de mettre en place une méthodologie et d'acquérir des compétences nécessaires pour le gérer.

Philippe Van Lil

redaction.be@mediaplanet.com



Ce n'est pas non plus une sinécure que de tenter d'instaurer une gestion plus dynamique des ressources humaines dans un secteur de nature plus statique que le privé.



Pour attirer de nouveaux talents dans la fonction publique, des outils existent. Lisez-en plus sur www.secteurpublic-collectivites.be

Travaux publics : les nouvelles voies de la qualité !

Responsables de la construction et de l'entretien des voiries et ouvrages d'art, les administrations publiques élaborent des méthodes pour s'assurer de la qualité des travaux réalisés par les entreprises. Ces méthodes s'appuient sur un nouveau mode de certification de qualité développé en collaboration avec d'autres partenaires.

Une entreprise perd en moyenne jusqu'à 20 % de son chiffre d'affaires annuel pour des problèmes de qualité liés à la non-conformité de ses produits ou de ses procédures. Le secteur de la construction n'échappe pas à la règle. Dans le domaine des travaux publics, les administrations, qui en sont souvent les maîtres d'ouvrage, ne disposent pas toujours des moyens et de l'expertise technique nécessaires à la supervision de l'exécution d'un chantier. Et même lorsque les produits utilisés disposent de certification répondant à des normes de qualité reconnues dans le secteur



Une entreprise perd en moyenne jusqu'à 20 %

de son chiffre d'affaires annuel pour des problèmes de qualité liés à la non-conformité de ses produits ou de ses procédures.

de la construction, les résultats ne sont pas toujours à la hauteur des attentes du maître d'ouvrage.

La Flandre

Dans ces conditions, il est intéressant de pouvoir contrôler la capacité des entreprises exécutantes à mettre en œuvre les produits requis ou à utiliser les outils et procédures les mieux adaptés. C'est ce qu'a décidé de faire la Flandre : elle a convié des organismes de certification de qualité indépendants, tel que COPRO, et des entreprises du secteur à créer des groupes de travail. L'objectif est de mettre sur pied un nouveau système de certification des entreprises qui exécutent les chantiers. A terme, la Région flamande espère que ses deux homologues, bruxelloise et wallonne, se joindront à son initiative.

Des projets pilotes

Pour l'heure, la Région flamande a sélectionné divers projets pilotes autour d'activités spécifiques. Un groupe de travail, où d'ail-

leurs la Région wallonne est représentée, se concentre par exemple sur la pose de dispositifs de retenue routiers tels que les glissières de sécurité. S'assurer que la pose de ses dispositifs est correctement réalisée par l'entreprise exécutante a bien sûr un impact direct sur la sécurité des usagers de la route. Un deuxième groupe se penche sur des techniques de réparation de réseaux d'égouttage par pose de manchettes, qui évitent le creusement de tranchée. Un troisième groupe s'intéresse à la pose des étanchéités pour les ouvrages d'art. Beaucoup de ceux-ci sont en effet endommagés à la suite d'infiltration des eaux : soumis à l'alternance du gel et du dégel, le béton se dégrade, ce qui diminue la durée de vie des ouvrages d'art en cas de pose incorrecte.

Les premiers résultats concrets de ces groupes de travail sont attendus pour la mi-2017.

Philippe Van Lil

redaction.be@mediaplanet.com