

Ceci est le 1er numéro  
d'une série sur le sujet!

## Modernisation des Ressources Humaines

« Se concentrer sur les tâches et non sur les hiérarchies » a été l'un des premiers messages de la Présidente von der Leyen que R&D soutient avec la plus grande conviction.

R&D demande à la Commission de répondre enfin aux attentes du personnel en tournant la page d'une gestion purement hiérarchique et bureaucratique

L'étude du JRC concernant « L'employé entrepreneurial » est une excellente base de réflexion...

Le projet Re-open EU est un exemple exceptionnel à suivre

## Sommaire

Dans cet exercice de « Modernisation des ressources humaines », l'approche de la DG HR est plus que chaotique...	<u>3</u>
Après plusieurs réunions avec la DG HR, nous avons le regret de confirmer que toutes nos questions restent toujours ouvertes, à savoir :	<u>3</u>
Prenons la présentation scientifique du JRC parmi d'autres que nous vous présenterons au cours de ce processus	<u>4</u>
De la théorie à la pratique, un exemple à suivre: le projet « Re-open EU ».	<u>5</u>
Les aspects clés d'une culture entrepreneuriale	<u>5</u>
Depuis des décennies, la Commission parle d'abolir les silos, mais elle ne passe jamais de la parole aux actes.	<u>6</u>
Conclusion	<u>7</u>

## Dans cet exercice de « Modernisation des ressources humaines », l'approche de la DG HR est plus que chaotique...

La DG HR a lancé un processus de consultation assez confus et qui se veut approfondi pour « moderniser » les ressources humaines de la Commission. R&D remercie chaleureusement tous les collègues qui ont massivement soutenu notre analyse critique mais toujours constructive de ce processus ([lien](#)).

Nous avons déjà demandé à l'institution d'avoir le courage d'afficher ouvertement les véritables objectifs de cette « modernisation » et d'expliquer sur quelles bases elle se construit, sans se cacher, une fois de plus, derrière des slogans vides.

Pour éviter que cette nouvelle « modernisation » ne s'accompagne d'un nouvel échec, R&D a déjà plaidé pour l'adoption d'une approche scientifique rigoureuse, en commençant par dresser un bilan contradictoire de la dernière « modernisation » de l'administration et de la dernière stratégie RH et la mise en place d'une méthode claire pour afficher les vrais objectifs de cette réforme avec des critères d'évaluation tout aussi clairs pour tous.

La Cour des comptes a déjà invité la Commission à avoir « une meilleure préparation et un contrôle plus rigoureux des mesures de réforme ».



[lire](#)



**Après plusieurs réunions avec la DG HR, nous avons le regret de confirmer que toutes nos questions restent toujours ouvertes, à savoir :**

⇒ **UNE MODERNISATION FONDÉE SUR QUELLES BASES, QUELS CONCEPTS, QUELLE REELLE FINALITE?**

*« C'est une erreur capitale de théoriser avant d'avoir des données. Insensiblement, on commence à déformer les faits en fonction des théories, au lieu des théories en fonction des faits » (Sir Arthur Conan Doyle, Sherlock Holmes)*

⇒ **UNE MODERNISATION POUR QUOI?**

*« Ignoranti quem portum petat nullus suus ventus est » (Lucius Annaeus Seneca)*

## **P**renons la présentation scientifique du JRC parmi d'autres que nous vous présenterons au cours de ce processus

En effet, au même moment, le JRC a publié une analyse scientifique « L'employé entrepreneurial dans les secteurs public et privé » ([lien](#)), afin de soutenir le processus d'élaboration des politiques européennes.

**R&D** remercie chaleureusement les collègues du JRC pour la qualité remarquable de leur travail.

Le rapport rédigé avec la contribution de chercheurs de l'Université de technologie Chalmers de Suède visait à clarifier ce que signifie, pour les employés et les organisations publiques, être « entrepreneurial », en présentant des recommandations détaillées et exploitables.

Le rapport montre comment, dans le secteur public, une organisation peut aider les individus à créer une plus grande valeur pour leurs bénéficiaires, en étant innovante et entrepreneuriale.

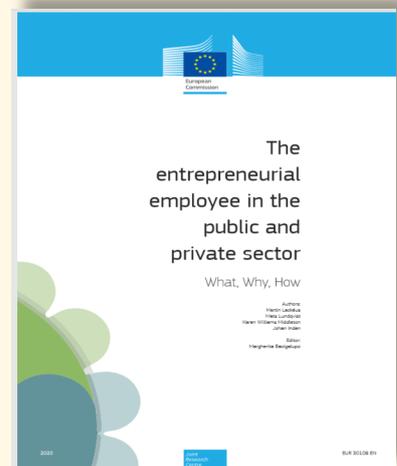
Ce rapport est sans aucun doute un des outils appropriés pour construire sur des bases beaucoup plus claires et plus solides l'exercice de « modernisation » géré par la DG HR.

Dans un monde en pleine mutation il serait tout à fait opportun de s'appuyer sur cette étude et de voir comment la Commission et son personnel pourraient mettre en œuvre de manière plus efficace les valeurs et les actions de l'UE que les citoyens européens demandent et méritent plus que jamais !

En abandonnant une approche purement hiérarchique et bureaucratique, notre institution pourrait enfin tirer pleinement parti de la richesse de son personnel.

Il ne s'agit nullement de transposer au sein de notre administration publique européenne, des méthodes de travail

d'entreprises privées en oubliant qu'elle n'existe et n'a de sens que si elle est capable de définir et de servir l'intérêt public et le projet européen. Il s'agit simplement de reconnaître que notre institution a tout aussi un devoir d'efficacité, de performance et d'excellence et qu'elle a des comptes à rendre à la collectivité publique, c'est-à-dire aux citoyens qu'elle doit servir et aux contribuables qui en supportent la charge. Ainsi, c'est au personnel de par son expertise et expérience au sein des Institutions de choisir et de s'approprier les meilleures pratiques et de délaissier celles qui lui semblent inappropriées.



[lire](#)

## De la théorie à la pratique, un exemple à suivre: le projet « Re-open EU ».

En plus de produire ce rapport éclairant, le JRC en étroite collaboration avec d'autres services a également offert un excellent exemple de mise en œuvre pratique des théories élaborées avec le projet « Re-open EU », qui témoigne de la manière dont une culture entrepreneuriale peut permettre de profiter pleinement de la richesse et de grands talents de notre personnel et peut garantir un résultat exceptionnel dans un délai très court. Nous souhaitons remercier la Présidente von der Leyen, les Commissaires Breton et Gabriel, le JRC et tous les autres services impliqués pour leur soutien au projet « Re-open EU », ce qui démontre que la culture adéquate et l'attitude sont essentielles pour obtenir des résultats sans précédent: le site web « Re-Open UE » fournit des informations dans TOUTES les langues de l'UE et a déjà reçu près de 7 millions de visites en si peu de temps!

Comme l'a souligné la Présidente von der Leyen, Re-open EU fournit des informations propres et précises sur les

mesures de santé et les restrictions de voyages dans tous les Etats membres et certains pays partenaires. La

Commission invite les Etats membres à fournir des informations exactes et à jour pour **faire de Re-open EU le guichet unique** d'informations sur les mesures de santé et les possibilités de déplacement au sein de l'UE. Une **application mobile Re-open EU** est en cours de développement et sera lancée dans les semaines à venir.



Coronavirus resurgence

[see the video](#)



[lien](#)

## Quel résultat exceptionnel!

### Les aspects clés d'une culture entrepreneuriale

Les aspects clés d'une culture entrepreneuriale comprennent la récompense de l'innovation, la promotion de la collaboration croisée entre différentes fonctions, la possibilité au personnel de participer à la construction de l'avenir, la compréhension de l'urgence de la nécessité d'innover et du changement, l'apprentissage personnel, la croissance et la responsabilité...

C'est bien l'esprit et les valeurs à la base la fonction publique européenne

que trop de réformes irréfléchies ont mis en cause ! Les membres de notre personnel ont toujours été animés par la volonté de contribuer à l'efficacité globale, à la pérennité de l'organisation et à la défense des valeurs fondatrices du projet européen. Ils méritent une vie professionnelle beaucoup plus enrichissante dotée d'une plus grande autonomie, d'une reconnaissance de leur travail et de redécouvrir pleinement le concept de « sens du travail » ce qui permet la valorisation de leur carrière.

**Le personnel a toujours mis son dévouement, son courage et son action à la disposition de notre institution et du projet européen. C'est exactement ça l'esprit du service public européen que trop de réformes irréfléchies ont mis en cause!**

**Plutôt que de multiplier artificiellement les postes de management, il faut changer la culture managériale de notre institution, ce qui implique une responsabilité essentielle des managers!**

*« Se concentrer sur les tâches et non sur les hiérarchies »* a été l'un des premiers messages de la Présidente von der Leyen que **R&D** soutient avec la plus grande conviction.

***D*epuis des décennies, la Commission parle d'abolir les silos, mais elle ne passe jamais de la parole aux actes. Faisons-le enfin!**

Les implications pour les gestionnaires et pour chaque membre du personnel sont multiples et elles sont tout aussi nombreuses au niveau managérial: sensibiliser, accompagner, responsabiliser, organiser, reconnaître le travail et récompenser les collaborateurs.

**Le leadership n'est pas seulement une question de répartition des tâches en ligne avec la stratégie organisationnelle et encore moins de « contrôle obsessionnel du personnel ».**



**Le leadership, c'est tout d'abord la capacité de créer et maintenir une unité sociale de cohésion, de construire une équipe et de répondre aux besoins de CHAQUE membre du personnel.**

## **Conclusion**

Assez de réformes purement idéologiques ou empiriques ou du style « do-it-yourself » !

Comme l'a annoncé le commissaire Hahn, et que **R&D** soutient pleinement, il est urgent de passer d'une « culture du contrôle » à une nouvelle « culture de la confiance ».

Ce véritable changement de culture c'est ce que **R&D** a demandé à maintes et maintes reprises et cela doit être le premier pilier de toute réelle modernisation!

Il ne faut jamais oublier que l'Europe unie existe sans doute d'abord grâce à ses Pères fondateurs mais aussi et surtout grâce au personnel des institutions qui a contribué à la mise en œuvre de leur inspiration



Cristiano SEBASTIANI  
Président

