



## Interview avec le conseiller fédéral Ueli Maurer

**«Nous devons rallier nos collaborateurs et collaboratrices à cette évolution et les accompagner activement tout au long de ce processus.»**

Interview:  
Janine Wicki  
Secrétaire  
générale  
APC

**Quels changements la numérisation entraîne-t-elle pour la Confédération en tant qu'employeur?**

- **Quelles opportunités et quels risques le Conseil fédéral y voit-il?**
- **Quels seront les domaines touchés par cette évolution?**

La numérisation transforme le monde du travail et ce faisant, elle met aussi la Confédération au défi dans son rôle d'employeur. Le phénomène influera sur tous les aspects de la gestion du personnel. À moyen et long terme, il touchera l'ensemble des secteurs de l'administration fédérale avec plus ou moins d'intensité. Pour ma part, je considère avant tout cette évolution comme une grande chance pour notre administration: une chance, par exemple, de rendre nos opérations plus simples, plus efficaces et plus avantageuses; une chance aussi de se rapprocher de la population et de gagner en convivialité vis-à-vis de nos clients. Pour ce qui est des dangers liés à la numérisation – notamment en matière de protection des données – nous saurons y parer. Ils ne peuvent pas nous servir de prétexte pour lutter contre cette avancée qui est déjà bien entamée.

**Comment la numérisation sera-t-elle intégrée à la stratégie de la Confédération en matière de ressources humaines?**

Pour la Confédération aussi, la numérisation entraîne une modification profonde du travail et des conditions qui l'entourent. Il faut repenser et adapter l'ensemble des structures, des systèmes et des processus. Les tâches évoluent et les modes de travail interdisciplinaires et modulables jouissent d'une popularité grandissante. D'un autre côté, la transformation des domaines d'activités et des profils professionnels implique également de nouvelles exigences en matière de compétences pour les employé-e-s et les cadres. La flexibilité, la capacité d'adaptation et l'apprentissage continu gagnent donc constamment en importance.

Dans ce contexte, impossible de simplement reprendre notre stratégie en l'actualisant comme nous l'avons fait par le passé. La stratégie concernant le personnel 2020–2023 devra faire l'objet d'un profond remaniement et se

concentrer sur les défis qui accompagnent la numérisation. Elle devra fournir les bases nécessaires pour nous permettre de suivre le rythme de cette évolution.

**Quelle stratégie le Conseil fédéral envisage-t-il concernant la formation continue de son personnel?**

La numérisation posera aussi des défis majeurs en termes d'offres de formation continue. Il s'agit d'un autre aspect dont nous devons tenir compte dans la prochaine stratégie en matière de personnel. Une idée clé: apprendre tout au long de sa vie. Plus concrètement, nous devons nous demander comment nous pouvons préparer nos collaborateurs et collaboratrices à répondre aux nouvelles exigences et quels types de formations continues nous devons leur proposer. Dans ce contexte, les offres en ligne continueront de gagner en importance. Il est capital pour moi de dissiper au mieux les peurs des employé-e-s face à la numérisation. Nous devons rallier nos collaborateurs et collaboratrices à cette évolution et les accompagner activement tout au long de ce processus. L'objectif est que les membres du personnel soutiennent les changements à venir et manifestent un réel engouement pour les nouvelles technologies.

