

Des collaborateurs impliqués Motivation et satisfaction

Dans la mesure où les collaborateurs constituent le capital le plus important de l'organisation, il est normal qu'une attention particulière leur soit consacrée ainsi qu'à leur implication. Pour être en mesure de fournir un appui et/ou un travail policier de qualité au profit de la police locale, des autorités et de la population, la police fédérale doit pouvoir compter sur des collaborateurs impliqués.

Le travail policier étant davantage le résultat d'une collaboration entre des personnes et/ou des services qu'un travail individuel, il est dès lors essentiel pour la police fédérale de veiller à la cohésion et à la fierté d'appartenance de ses collaborateurs.

Il est tout aussi primordial que ces derniers s'identifient à l'institution dans laquelle ils travaillent et qu'ils adhèrent à la mission, à la vision et aux valeurs véhiculées en son sein.

L'engagement, la cohésion, la fierté d'appartenance et l'identification influencent par ailleurs d'autres facteurs de l'organisation tels l'intégrité, l'image institutionnelle et la motivation. En effet, des collaborateurs impliqués et fiers de leur institution sont plus enclins à mieux travailler, à véhiculer une image positive de leur organisation, à stimuler des relations internes de qualité, et in fine, à contribuer à l'amélioration de la qualité du service.

C'est dans cette perspective que la police fédérale s'est fixé comme objectif d'augmenter progressivement, d'ici 2011, le degré d'implication de ses collaborateurs et plus particulièrement leur sentiment de cohésion, de fierté d'appartenance et d'identification. Elle a, par ailleurs, déterminé six axes autour desquels des initiatives visant à influencer l'implication doivent être prises : le leadership, la communication, la motivation et le bien-être au travail, la formation, l'éthique, la culture et l'image.

En 2008, un groupe de pilotage, composé de représentants du commissariat général et des trois directions générales, a été mis en place. Il a élaboré un 'cadre conceptuel' devant servir de référence à tous les plans d'action à venir. En décembre, une enquête a été lancée auprès de 3 000 membres de la police fédérale afin de mesurer le type et le niveau d'implication organisationnelle présents au sein de la police fédérale. Les résultats de cette enquête seront connus durant le premier semestre 2009. Ils permettront d'adapter les plans d'actions en cours et en inspireront d'autres.



Parallèlement, toute une série de mesures ont été prises pour les six axes précités. Ci-après, quelques initiatives importantes prises en 2008 :

- la mise en œuvre de **plans de communication** relatifs au Mission Statement de la police fédérale, au plan national de sécurité 2008-2011 et au concept de 'fonction de police d'excellence';
- la présentation des résultats de l'**enquête stress**, le 15 février 2008. Un nouvel instrument de mesure du stress est désormais disponible pour les entités (bonnes pratiques);
- la présentation du **Plan global de prévention 2008-2012** pour l'ensemble de la police fédérale, le 9 janvier 2008;
- l'organisation du '**Running 4 Solidarity**', le 29 mai 2008. 50 équipes ont participé et ont couru ensemble 3 687,2 km. L'événement a rapporté 41 816,83 euros pour la bonne cause;
- la réalisation d'un DVD 'Le/La policie(è)r-e idéal-e' comme instrument de sensibilisation à l'égalité des chances et à la diversité;
- la diffusion de la '**Charte de la diversité de la police fédérale**' le 12 novembre 2008;
- la constitution du **Point d'avis et d'expertise en matière d'intégrité**.