



## « Le Facility Management, un choix de carrière de plus en plus attrayant »

Els Van Goethem – head soft services NAVO

**D**e par sa fonction de head soft services à l'OTAN, Els Van Goethem (44) remarque que les collaborateurs potentiels mettent plus souvent en avant l'équilibre travail-vie privée comme premier critère de sélection d'une entreprise. L'adaptation, la flexibilité et la diversification chez l'employeur sont des atouts essentiels dans la guerre des talents. Le Facility Manager a un rôle critique à jouer.

### « Dans l'œil du cyclone »

En cette période de crise corona, le FM est dans l'œil du cyclone et les entreprises ont de plus en plus conscience du rôle critique du Facility Management dans le déploiement d'une 'safe workplace strategy', estime Els Van Goethem. « La créativité, la recherche de solutions rationnelles et un bon réseau sont des facteurs clés. Les Facility Managers font clairement partie de l'équipe. L'IFMA joue un rôle majeur dans le partage des connaissances au sein du réseau. Par ailleurs, l'économie en déclin va avoir un impact important sur les entreprises. Celles-ci sont conscientes que le télétravail va devenir la norme et elles veulent savoir comment cela peut avoir un effet positif sur leurs coûts fixes. La qualité et le professionnalisme, les connaissances techniques, la collaboration et l'innovation sont plus que jamais des valeurs primordiales pour une entreprise qui se diversifie, autant d'éléments clés du Facility Management. C'est ce qui donne un avenir au FM qui devient plus attrayant comme choix de carrière et qui a un rôle critique à jouer. Le Facility Manager est central dans la création d'un poste de travail attrayant. Aujourd'hui, la sécurité prime. Le Facility Manager est un collaborateur indispensable dans la guerre des talents. »

### « Équilibre travail-vie privée »

Pour Els Van Goethem, la diffusion d'offres d'emploi est cruciale. « Pour des entreprises comme l'OTAN, l'idée des emplois proposés peut être déformée. Nous ne recherchons par exemple pas uniquement des profils politiques ou diplomatiques mais aussi des profils techniques. Voilà

« Nous avons une culture ouverte fondée sur la confiance, au sein de laquelle les collaborateurs peuvent exploiter leur potentiel. Cette culture embrasse la diversité. »

pourquoi nous sommes très actifs dans les campagnes publicitaires via divers canaux. Le 'package proposé' doit être conforme au marché et pas uniquement ciblé sur les avantages financiers. Nous parlons par expérience : les plus jeunes profils sont plus souvent réticents à signer pour un bon salaire s'ils ne sont pas sûrs que l'offre 'équilibre travail-vie privée' soit respectée. L'OTAN s'y engage fortement en proposant un centre sportif au personnel, de nombreuses initiatives sur le bien-être et des boutiques sur notre

site. Au sein de l'organisation, nous avons un département qui se consacre au Morale & Welfare. Un autre exemple est un programme (YPP) lancé dernièrement pour attirer les jeunes professionnels. »

### « Embrasser la diversité »

L'OTAN s'intéresse de près à l'impact du travail de chacun sur l'organisation et la participation à tous les niveaux, jeunes et seniors. Els Van Goethem: « Nous avons une culture ouverte fondée sur la confiance, au sein de laquelle les collaborateurs peuvent exploiter leur potentiel. Cette culture embrasse la diversité. Ce qui veut dire que chaque individu peut lever la main et parler. Et parler, c'est guider. Cela fait de l'OTAN un lieu de travail attrayant où les individus se sentent importants. L'OTAN a un département qui s'occupe exclusivement de la diversité et de l'inclusion. Il faut plus tenir compte de l'expérience professionnelle et des connaissances. Un large éventail de diplômés ne signifie pas toujours de hautes compétences professionnelles. L'expérience pertinente, considérée comme l'équivalence de certains diplômes, est un thème sur lequel l'Union européenne travaille depuis des décennies. »

Par Tilly Baekelandt

[www.nato.int](http://www.nato.int)