



TALENT CONNECT

magazine

1 2 2 0 2 1



SOMMAIRE

• Rédaction :
talent.brussels - Service Communication

• Editeur responsable :
Isabelle Meulemans, Directrice Générale

EDITO

Chère lectrice, cher lecteur,

Bienvenue dans cette deuxième édition de **Talent Connect**, notre magazine bimestriel avec lequel nous souhaitons vous tenir informés de nos succès, de nos réalisations et de nos projets futurs.

L'année **2021** touche déjà à sa fin et nous pouvons être fiers de l'année que nous avons passée. Elle a une fois de plus été marquée par les nombreux défis posés par la crise sanitaire - malheureusement toujours d'actualité - mais nous les avons affrontés pour vous et avec vous. Le contexte actuel a également soulevé de nombreuses questions. Dans le domaine du travail, il est légitime de se demander comment le travail devrait être organisé à l'avenir. En prenant comme point de départ ses domaines d'expertise, **talent.brussels** s'est également penché sur cette question au cours des derniers mois, et nous sommes ravis de pouvoir en présenter les résultats dans notre « **Plan d'action pour le télétravail** ».

Au sein de **talent.brussels**, nous avons également travaillé dur cette année pour déployer deux toutes nouvelles plateformes : **MyTalent Learning** et **MyTalent Recruitment**. Avec le lancement de ces plateformes, **talent.brussels** renforcera son statut de référence en matière de formation et de recrutement en Région de Bruxelles-Capitale. Une réussite dont nous pouvons être fiers !

Nous vous invitons à découvrir tous ces projets passionnants dans notre magazine et vous souhaitons beaucoup de plaisir en le parcourant !

Isabelle Meulemans - Directrice générale
Cédric Verschooten - Directeur général adjoint



NEW WAYS OF WORKING

Le Plan d'action télétravail est disponible sur notre site web



Le « [Plan d'action télétravail 2021](#) », coconstruit avec **18** institutions bruxelloises, est dorénavant accessible au public sur le site internet de [talent.brussels](#).

Cette production est représentative de la nouvelle dynamique de collaboration régionale que [talent.brussels](#) entend insuffler au niveau des ressources humaines.

Ce travail en réseau a pour but d'améliorer la cohérence des politiques **RH**, de s'inspirer mutuellement des bonnes pratiques en vigueur chez les partenaires, de mutualiser les ressources et in fine de faire de la **Région bruxelloise** un employeur plus attractif.

Ce plan d'action s'inscrit évidemment aussi dans un mouvement de modernisation de la fonction publique, dont [talent.brussels](#) souhaite être le fer de lance.

Les **New Ways of Working** ne sont plus une tendance mais bien une nécessité absolue, et [talent.brussels](#) entend devenir à terme le centre d'expertise **NWOW** pour la fonction publique régionale.

Concrètement, le plan télétravail définit **12** actions principales afin d'implémenter au mieux un mode d'organisation du travail hybride au sein des administrations bruxelloises de façon pérenne et coordonnée.

NEW WAYS OF WORKING

1. Mise en place d'un réseau **QVT** (Qualité de vie au travail) régional et intégration des actions communes concernant le travail hybride dans les plans bien-être de chaque institution
2. Intégration de nouvelles formations relatives au travail hybride aux **catalogues de formation**
3. Rédaction d'un guide régional commun « **Bien vivre le travail hybride** » pour faciliter la transition vers ce mode d'organisation du travail
4. Mise en place d'un pôle d'expertise régional **NWOW/travail hybride**
5. Adaptation des **textes légaux** pour la mise en place du télétravail généralisé et du droit à la déconnexion
6. Fourniture de **matériel ergonomique** aux télétravailleurs via un contrat cadre
7. Proposition du montant de remboursement des frais de bureau (**indemnité télétravail**) et des frais d'internet et estimation des coûts liés à cette indemnité
8. Estimation des économies possibles en passant à des abonnements en transports en commun plus flexibles (**SNCB, TEC & DE LIJN**)
9. Étude d'une possible réduction des espaces de bureau et réalisation d'un bilan des dépenses budgétaires liées aux **frais de fonctionnement**
10. **Etude de l'impact** de l'augmentation du télétravail en Région de Bruxelles-Capitale (économie, urbanisme, environnement, transports et bien-être) et application opérationnelle des recommandations de cette étude
11. Mise en place d'un monitoring via la collecte d'**indicateurs RH** régionaux
12. Création d'**outils de communication** pour contribuer à la bonne mise en place du plan d'action

Ce « **Plan d'action télétravail** » a été approuvé par le gouvernement le **22 juillet 2021**.

Il est actuellement en cours d'exécution et la sortie des guidelines régionales "**Bien vivre le travail hybride**" est prévue début **2022**.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur notre site web : <https://www.talent.brussels/fr/nwow>

ZOOM SUR...

MyTalent Learning bientôt chez urban.brussels

La phase pilote d'implémentation chez [talent.brussels](#) étant terminée, l'équipe du Centre de carrière est prête à lancer la plateforme [MyTalent Learning](#) dans les autres institutions bruxelloises partenaires ! Le premier partenaire à s'embarquer dans l'aventure est [urban.brussels](#), avec qui les réunions préparatoires ont déjà commencé.

Le déploiement de [MyTalent Learning](#) pour tous les agents de l'administration de l'urbanisme, du patrimoine et de la revitalisation urbaine aura lieu début 2022. L'équipe Centre de Carrière de [talent.brussels](#) réalisera ensuite plusieurs implémentations simultanées auprès de [Bruxelles Prévention et Sécurité](#), le [port de Bruxelles](#), [Innoviris](#) et [perspective.brussels](#).

Par ailleurs, nos cours et contenus de formation s'élargissent. Vous découvrirez prochainement les cours de compétences génériques (compétences personnelles et interpersonnelles, management, diversité, ...) et les cours de bureautique. C'est donc un grand pas dans l'élargissement de notre offre de formation qui vient d'être franchi. Nous nous réjouissons de pouvoir proposer aux partenaires régionaux une solution de gestion des formations qui soit commune à tous dans un souci de digitalisation de la fonction publique mais aussi de cohérence, d'efficacité et de mutualisation des ressources.



Rencontre avec urban.brussels

[Urban.brussels](#) termine un important travail de description de fonctions au sein de son personnel. Celui-ci se poursuit par le recensement des compétences techniques indispensables pour chaque profil, accompagnées du niveau attendu pour chacune d'entre elles.

L'équipe ressources humaines est aussi en train d'élaborer un plan de formation et un nouveau catalogue de formation.

La plateforme [MyTalent Learning](#) tombe donc à pic pour passer à la prochaine étape de ce processus de digitalisation des formations !

[Margarita Ghulam](#), attachée en charge des formations et [Bernard Somme](#), responsable des ressources humaines chez [urban.brussels](#) nous expliquent ce qui va changer dans leur organisation suite à l'implémentation de [MyTalent Learning](#).

En quoi la plateforme MyTalent Learning est-elle intéressante pour votre organisation ?

Bernard Somme : Cela va nous permettre de digitaliser et de moderniser nos procédures. Le processus de demandes sera plus structuré et systématique, il y aura moins de risques que l'information ne se perde et tout sera stocké au même endroit. De plus, le fait de devoir intégrer nos processus dans la plateforme et les adapter à ses contraintes techniques nous permet de les observer d'un œil critique et éventuellement de les changer pour en améliorer l'efficacité. Enfin, le reporting sera facilité pour les équipes, les managers mais aussi la direction générale.

Margarita Ghulam : Nous espérons aussi que cela induise un changement de culture au sein de l'organisation et que les agents prennent en main leur propre développement. Cela sera facilité par le fait que tous auront accès au catalogue de formation et pourront eux-mêmes plus facilement demander des formations, sans attendre une proposition de leur manager.



Qu'est-ce que cela va changer dans l'organisation de votre travail et des formations ?

Bernard Somme : Cela va nous permettre de toucher plus efficacement un plus grand nombre de collaborateurs grâce à la mise à disposition d'une information claire et transparente pour tous. L'interaction sera aussi facilitée entre les utilisateurs et l'équipe Ressources Humaines via la plateforme. De plus, cela nous permettra de mettre en avant les formations prioritaires pour la pérennité des métiers d'urban.brussels et favorisera la prise d'initiative de nos collaborateurs concernant leur formation.

Margarita Ghulam : L'introduction des formations hybrides et d'e-learning est aussi une grande nouveauté pour nous et rend notre offre beaucoup plus flexible ! Le fait de pouvoir suivre certaines formations en ligne de manière asynchrone (c'est-à-dire au moment et au lieu qui conviennent le mieux à chaque agent) est un des grands avantages de la plateforme, et c'est quelque chose que nous n'étions pas en mesure de proposer avant.

Bernard Somme : Une chose qui est très importante c'est que la plateforme va également nous permettre de mieux évaluer les besoins. Avec les e-learning par exemple, s'il y a un quizz final, on peut savoir quels sujets n'ont pas été bien assimilés par la majorité des participants et ensuite décider d'approfondir certains aspects de la formation. On a aussi un monitoring de l'utilité des contenus qui est beaucoup plus fin : on peut savoir combien de personnes ont terminé la formation, combien ont abandonné avant la fin, le succès de telle ou telle formation auprès de nos collaborateurs...

Margarita Ghulam : Comme nous sommes en pleine réflexion pour élargir notre catalogue de

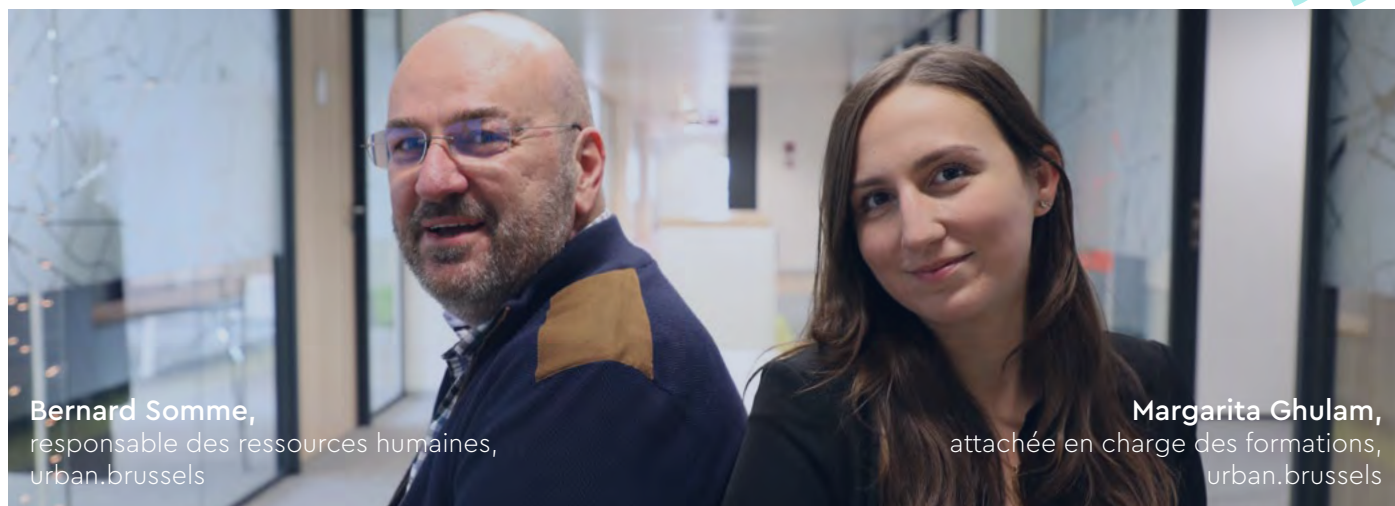
formation, MyTalent Learning arrive à point nommé. Grâce à la mutualisation des ressources au niveau régional, nous allons éviter les doublons ! Cela va nous permettre de profiter des formations sur les compétences comportementales et bureautiques proposées par MyTalent Learning tout en concentrant nos moyens financiers et humains sur le développement de formations techniques propres à urban.brussels mais également sur la création de formations pour nos managers.

Quelles sont les fonctionnalités qui vous seront le plus utiles ?

Bernard Somme : Les fonctionnalités les plus importantes pour nous sont l'accessibilité du catalogue de formation pour tous (agents comme managers), la gestion des inscriptions, les fonctionnalités de suivi et de reporting, de même que la possibilité de réaliser des évaluations « à chaud » (directement après la formation) et « à froid » (quelques semaines voire quelques mois après la formation). Notre volonté à terme est aussi de relier les trajets de formation des agents à la plateforme pour encore améliorer le suivi individuel.

« *La mise à disposition par talent.brussels d'une plateforme intégrant les différents domaines RH tels que le recrutement et la formation dans un premier temps puis les compétences et l'évaluation dans un second temps est une superbe opportunité tant pour urban.brussels que l'ensemble des organisations régionales. C'est à terme l'opportunité d'un réel bon en avant pour nos collaborateurs et notre management. Cela nous procure de grandes attentes pour 2022 !* »

Bernard Somme



Bernard Somme,
responsable des ressources humaines,
urban.brussels

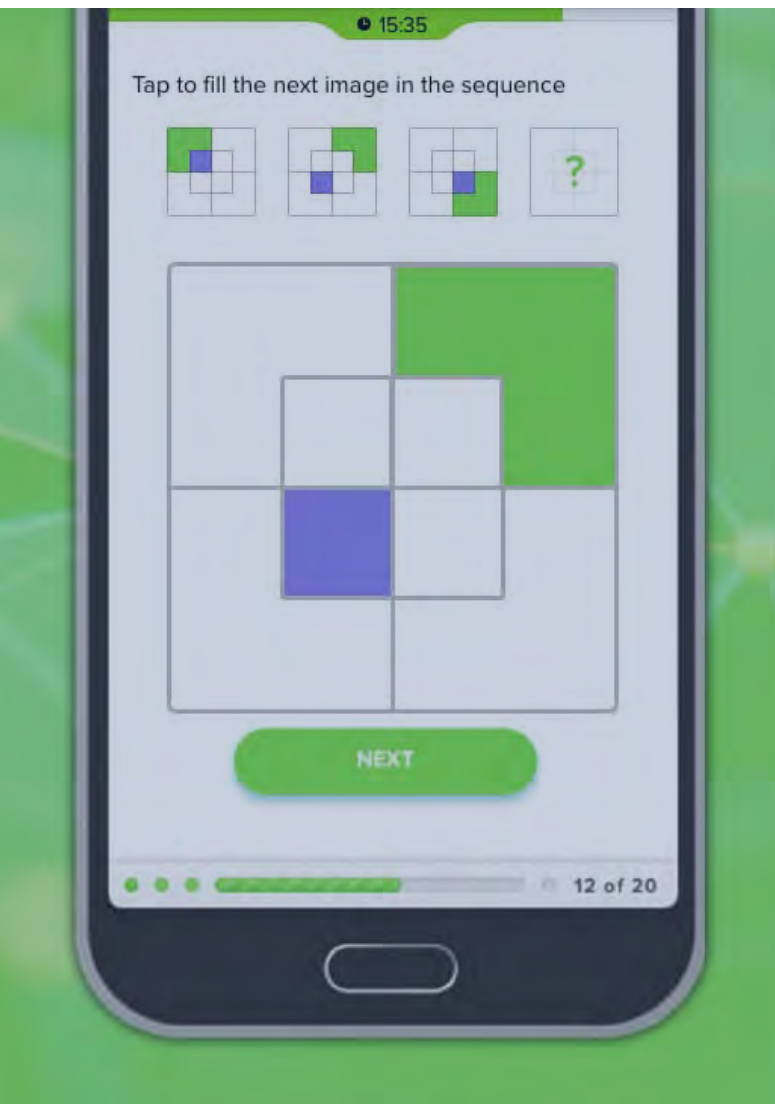
Margarita Ghulam,
attachée en charge des formations,
urban.brussels



INNOVATION

MyTalent Recruitment :

des nouveaux tests plus orientés sur la motivation et le talent des candidats



Dès l'introduction de la plateforme **MyTalent** pour le recrutement des agents statutaires, les candidats seront soumis à de nouveaux tests psychométriques lorsqu'ils postuleront pour un organisme public bruxellois.

En effet, dans une perspective d'évolution au niveau du recrutement, **talent.brussels** a fait le choix d'un partenaire technologique de confiance dans le domaine des talents qui fournit des services pour plus de **10.000** entreprises dans le monde.

L'approche proposée en matière de tests aux candidats regorge d'avantages. Effectivement, l'une des grandes caractéristiques de ces nouveaux tests est qu'**ils seront disponibles en ligne**.

Actuellement, les candidats doivent se rendre physiquement dans une salle pour passer les examens mais avec cette nouvelle technologie, ils pourront **passer les tests à leur domicile sur plusieurs navigateurs et appareils (notamment sur un ordinateur, un smartphone, une tablette, etc.)**.

« Les nouveaux tests se basent sur un système de normes comparatives approprié à chaque poste. Cette approche permet d'assurer que l'interprétation des résultats des candidats soit adaptée à leurs capacités. De plus, les tests permettent également d'optimiser le développement du potentiel du personnel notamment grâce au test OPQ (Questionnaire de Personnalité Professionnelle). »

Anissa El Zazidi,
consultante en sélection auprès
de la Direction Talent Acquisition, **talent.brussels**



INNOVATION

Si un problème technique venait à survenir, un service d'assistance est disponible pour les candidats **24 heures sur 24, 5 jours sur 7**, par email et chat en français et néerlandais. Mais ce n'est pas tout, des adaptations raisonnables des tests et un accompagnement sont également possibles pour **les candidats en situation de handicap**. De cette manière, **talent.brussels** pourra rendre l'expérience aussi accessible et équitable que possible pour tous.

Notre fournisseur s'engage aussi au niveau de la qualité des tests proposés. **Leur contenu est constamment mis à jour** et le fournisseur analyse de manière continue les expériences des clients et les commentaires des candidats pour améliorer les outils (temps de passation des tests, taille de la police, options de contraste, etc.).

Enfin, il utilise des systèmes de gestion de projet **certifiés ISO**, gage de qualité reconnu officiellement.

« *Notre fournisseur nous fournit une gamme élargie de tests qui nous permettent de faire un screening plus spécifique. Ces tests optimisent également l'expérience du candidat et le temps nécessaire pour mener à bien une procédure de sélection.* »

Anthony Noels,
adjoint à
la Direction Talent Acquisition, talent.brussels

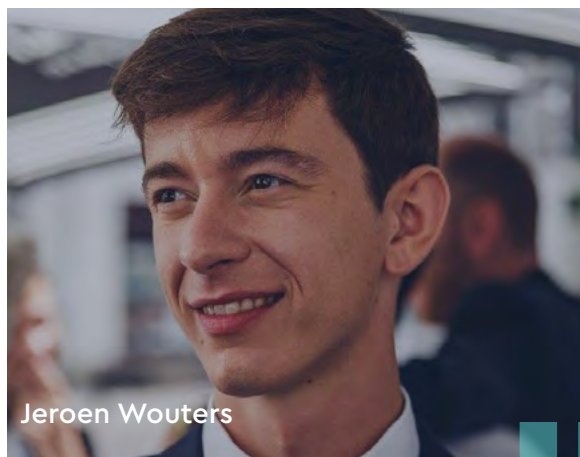


Anthony Noels

Afin d'avoir une maîtrise complète de cette nouvelle technologie, tous les consultants de sélection de la **Direction Talent Acquisition de talent.brussels** ont suivi **une formation certifiée** de deux journées et demie. Cette formation leur a permis de découvrir l'outil, d'en apprendre les aspects techniques et de pouvoir interpréter les résultats qu'il engendre.

« *J'ai trouvé très intéressant d'apprendre une nouvelle technique d'entretien sur la base d'un questionnaire de personnalité pendant la formation. Cette méthode peut donner des indications intéressantes sur les compétences des candidats. Je suis curieux de voir comment ceci va se traduire dans la pratique.* »

Jeroen Wouters,
attaché au secrétariat pour les mandats
à la Direction Talent Acquisition, talent.brussels



Jeroen Wouters

En optant pour cette solution innovante, **talent.brussels** souhaite garantir l'excellence de l'expérience de recrutement des candidats tout en renforçant l'efficacité du recrutement et l'efficacité de la procédure de sélection.

#TALENTPARTNER

Depuis quelques mois, nous mettons régulièrement à l'honneur nos partenaires et leurs employés avec [#Talenter](#), [#TalentPartner](#). Grâce à de petits entretiens flash sur nos réseaux sociaux, vous pouvez en apprendre davantage sur leur organisation, leurs expériences au sein de la Région bruxelloise et la perception qu'ils ont de leur travail à Bruxelles. Suivez nos réseaux sociaux et découvrez les histoires intéressantes des collègues des institutions partenaires !

Rencontre avec [Fabienne Brijs](#), assistante administrative chez [BRUCEFO](#), le Centre bruxellois d'expertise alimentaire. [BRUCEFO](#) réalise une vaste gamme d'analyses microbiologiques et chimiques et aide les entreprises à développer des produits alimentaires de qualité. Le laboratoire détermine notamment la conformité aux normes légales et la durée de conservation des aliments mais accompagne aussi ses clients dans l'étiquetage et la déclaration nutritionnelle des produits.

“ Je me suis retrouvée chez [BRUCEFO](#) par hasard. Pour mon précédent employeur, je devais régulièrement rendre visite à un client dans les alentours et je me suis toujours demandé à quoi ce bâtiment était destiné. Après quelques recherches, j'ai découvert qu'il s'agissait d'un laboratoire d'analyse alimentaire et j'ai directement été sous le charme. Lorsque mon ancien employeur a fermé ses portes et qu'une offre d'emploi pour un poste administratif a été publiée ici, je n'ai pas hésité une seule seconde !

Je travaille ici depuis six mois et je suis encore en plein processus d'apprentissage, mais je ne suis bien entendu pas livrée à moi-même. Vous ne commencez pas de n'importe quelle manière, vous ne recevez pas un poste au hasard, mais vous suivez tout un programme de formation qui vous permet de bénéficier d'un accompagnement intensif pour vous aider en cas de besoin. Ce soutien n'est peut-être pas toujours fourni automatiquement dans d'autres secteurs.

Un environnement de travail accueillant et bienveillant

L'environnement de travail totalement différent et enrichissant, moins axé sur la compétitivité et la rentabilité, avec un accent important sur l'orientation client, est l'élément qui m'attire le plus chez [BRUCEFO](#). Il s'agit d'une organisation à taille humaine et qui est attentive au bien-être de ses employés. Si vous travaillez pour une grande organisation privée, vous remarquez beaucoup plus rapidement les conséquences de l'internationalisation et de la mondialisation, souvent au niveau de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Une gestion stricte du temps, des budgets de plus en plus réduits, des indicateurs clés de performance (KPI) qui prennent le pas sur le facteur humain ; ce sont des éléments qui ont pris de plus en plus d'importance dans mon travail précédent. J'ai choisi délibérément le secteur public, pour sa vision différente de la compétitivité, de la concurrence et de la cyclicité. Tout est différent ici, notamment parce que nous sommes vraiment au service des gens qui viennent chez nous.

Il s'agit aussi de la plus grande différence avec les autres organismes publics, où les gens doivent se rendre pour traiter des formalités administratives fastidieuses et qui les associent à celles-ci. Chez nous, le client prend activement l'initiative de nous contacter, car il sait ce que nous pouvons faire pour lui.



#TALENTPARTNER

Un travail diversifié et passionnant

Nous avons également acquis une solide réputation au fil des années car nous considérons que chaque client a la même valeur et nous nous efforçons de l'aider personnellement à chaque étape du processus. Je considère ceci comme l'un des aspects les plus agréables de mon travail. En tant qu'assistante administrative, je suis chargée d'accueillir chaque client et de le guider tout au long du processus d'analyse, jusqu'à l'étape du rapport. Par conséquent, mon travail et le contact avec le client produisent toujours un résultat tangible. Tous ces éléments rendent mon travail chez BRUCEFO très précieux et les clients en sont également conscients, car nous constatons par le nombre croissant de demandes que les organisations connaissent et apprécient de plus en plus BRUCEFO. Chaque emploi chez nous a un contenu très diversifié qui permet aux collaborateurs de ne jamais s'ennuyer !

Un feedback des collègues et de la direction, mais aussi des clients !

Le principal atout de l'organisation est qu'elle est axée sur les personnes, avec une équipe à taille humaine et un travail à taille humaine. Si vous travaillez dans une grande organisation, vous allez toujours un peu souffrir de l'internationalisation et de la mondialisation. L'impact peut parfois être considérable, avec des répercussions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le fait d'être soumis à une gestion stricte du temps, avec des budgets qui ne cessent de diminuer, avec des KPI qui prennent de plus en plus d'importance. Tout est différent ici puisqu'il s'agit d'une entreprise à taille humaine, et surtout parce que vous voyez immédiatement le résultat de ce que vous faites. Vous pouvez également partager immédiatement avec les personnes le rapport de leur produit et sur base des résultats de ce rapport, elles peuvent directement y travailler. J'apprécie le fait d'avoir ainsi une sorte de contact durable. Vous êtes le premier point de contact quand les gens arrivent, et le dernier lorsque ceux-ci repartent. L'un des aspects que j'aime vraiment, et ce n'est pas le cas partout dans le secteur public, est que vous obtenez un feed-back de vos clients et pas seulement de vos collègues ou de la direction.



La procédure de sélection

J'ai trouvé la procédure de sélection très agréable. Il est vrai que de nombreuses personnes considèrent les tests comme une barrière, mais d'après mon expérience, les procédures utilisées par talent.brussels sont justement un argument pour postuler. Tout se passe de manière très transparente et vous avez un bon aperçu de la durée de chaque étape. Tout s'est déroulé très rapidement et facilement pour moi, ce qui n'était pas gagné d'avance compte tenu des circonstances de l'époque. J'ai effectué mes tests sur ordinateur au début du mois de février de cette année, en plein milieu du deuxième confinement, mais tout a été très bien organisé dans les bâtiments de Bruxelles et la sécurité était assurée. J'ai également apprécié l'e-mail d'information que j'ai reçu à l'avance. Il vous communique différentes lignes directrices afin que vous sachiez à quoi vous devez être attentif.



TALENT EN MOUVEMENT

• Bourses à l'emploi :

Pour améliorer la visibilité de nos offres d'emploi et de nos partenaires, talent.brussels était présent à plusieurs salons de l'emploi en octobre 2021 (Forum ON! organisée par l'ULB le 13 octobre, Jobvillage organisé par Roularta le 19 et 21 octobre et Jobfair organisée par Références/Jobat le 28 octobre).

Nos équipes en ont profité pour animer différents workshops et rencontrer de potentiels futurs collaborateurs pour la Région.

Les animations et présentations ont mis en avant le rôle et les missions de talent.brussels mais également la diversité des métiers présente chez ses partenaires et l'attractivité de la Région bruxelloise comme employeur.

• Race for the cure :

talent.brussels se fait un plaisir de s'engager pour une bonne cause ! Les Talenters ont participé début octobre à la Race for the Cure de Think Pink Belgium.

Pour beaucoup, cet événement s'est aussi transformé en retrouvailles chaleureuses avec de nombreux collègues après des mois de travail à domicile.

En courant cinq kilomètres ou en marchant trois, ils se sont tous unis dans la bonne humeur pour la lutte contre le cancer du sein au parc du Cinquantenaire.

• DUOday :

Le Duoday a eu lieu le 18 novembre. Le Duoday donne aux employeurs l'occasion d'apprendre à connaître une personne ayant un besoin de soutien spécifique.

Il s'agit d'une journée d'expérience au cours de laquelle un collaborateur d'une entreprise forme un duo avec un demandeur d'emploi ayant besoin d'un soutien et pour lequel la distance avec le marché du travail est plus grande. talent.brussels soutient pleinement cette initiative et a été ravi d'y participer.

Lors de notre journée d'expérience, Johan a pu se familiariser avec la fonction d'expert en sélection. Qu'a-t-il pensé de ce Duoday ?

« Grâce à cette journée, j'ai pu me familiariser avec le contenu de la fonction d'expert en sélection. J'ai pu poser des questions et j'ai pu avoir un bon aperçu de l'ambiance de travail ici. »

Cette journée a non seulement été une réussite pour Johan, mais aussi pour notre experte en sélection Sigrid, qui formait un duo avec lui. La journée d'expérience a répondu à nos attentes et a montré qu'une personne de ce groupe cible peut être un atout précieux. Nous souhaitons à Johan une bonne continuation sur le marché du travail et nous attendons avec impatience le prochain Duoday !



EN DESSIN



CONTACT

talent.brussels

Tel : 02 435 15 55

info@talent.brussels

Boulevard Emile Jacqmain 20 - 1000 Bruxelles



La reproduction de ce document, en tout ou partie, est autorisée à la condition expresse de mentionner clairement la source sous la forme :

"Source : Talent Connect Magazine n°2 (2021-12), talent.brussels, 2021"

