



TALENT CONNECT

magazine

0 6 2 0 2 2



SOMMAIRE

• Rédaction :
talent.brussels - Service Communication

• Editeur responsable :
Isabelle Meulemans, Directrice Générale

EDITO

C'est déjà la troisième édition de notre magazine Talent Connect en 2022, avec lequel nous voulons vous tenir informés du quotidien de notre organisation. Nous sommes entre-temps à mi-chemin de l'année et nos collaborateurs peuvent se réjouir d'un premier semestre fructueux. Le lancement de notre plateforme de recrutement MyTalent Recruitment a été un grand pas en avant pour notre organisation et nos partenaires.

Mais talent.brussels a le vent en poupe dans d'autres domaines également.

Ainsi, le projet « évolution des métiers » a été lancé récemment, avec un séminaire passionnant sur l'avenir du marché du travail et de la fonction publique. En outre, avec la présentation de notre rapport annuel 2021, nous avons jeté un dernier regard sur l'année écoulée.

Un nouveau groupe de travail « qualité de vie au travail et dans l'organisation » a également été lancé.

Vous trouverez toutes les informations sur ces projets et bien plus encore dans cette nouvelle édition du magazine Talent Connect.

Bonne lecture !

Isabelle Meulemans - Directrice générale
Cédric Verschooten - Directeur général adjoint



NEW WAYS OF WORKING

Evolution des métiers

Ces dernières années, la nature de la demande d'emploi a radicalement changé en raison de la transition sociale, numérique et climatique de la société. La crise sanitaire de ces deux dernières années n'a fait qu'accélérer la transition numérique. Ces tendances représentent un défi majeur pour le marché du travail bruxellois et la fonction publique bruxelloise, avec un besoin évident d'upskilling et de reskilling. Afin de trouver une réponse à cette problématique, talent.brussels a récemment lancé le projet « évolution des métiers » pour identifier les défis, les leviers et les opportunités.



Avec ce projet, talent.brussels vise à anticiper les inévitables tendances numériques, sociales et environnementales. C'est indispensable pour que Bruxelles Fonction publique reste attractive en tant qu'employeur. Dans ce contexte, un premier séminaire a été organisé avec Jeroen Franssen, de Be The Change, et Frédéric Baervoets, de NIDO.

• BE THE CHANGE – Jeroen Franssen

Dans sa présentation, Jeroen Franssen a d'abord examiné l'état actuel du marché du travail belge. Un regard sur la demande d'emploi, les profils requis et l'offre nous apprend qu'un revirement numérique urgent est nécessaire pour aligner ces aspects. Contrairement à ce qu'on prétendait autrefois, la numérisation ne nous coûte pas d'emplois, mais en crée, à raison de **2,8 nouveaux emplois** pour chaque emploi perdu.

La demande d'emploi continuera d'augmenter dans les années à venir. Selon l'étude de Be The Change, qui a tracé l'évolution du marché du travail dans notre pays jusqu'en 2030, **584 000 postes vacants** resteront non pourvus en 2030 si l'on ne prend pas les mesures nécessaires.

Une croissance durable de la productivité et une activation continue, tel est donc le credo pour mener à bien l'évolution du marché du travail d'ici à 2030. Il est essentiel d'accorder plus d'attention au **travail réalisable**, à une **efficacité accrue**, à une politique de compétences orientée vers l'avenir et à l'« **upskilling** » et « **reskilling** » de la main-d'œuvre existante à tous les niveaux de l'organisation.

BeThe Change propose, entre autres, un **DigiSkills Passport**, qui comprend les compétences numériques et sociales les plus importantes qui domineront le marché du travail de demain. Cela permettra aux organisations de mieux déterminer les compétences requises par profil de fonction. Une présentation très intéressante par Jeroen Franssen !

NEW WAYS OF WORKING

• NIDO – Frédéric Baervoets

Dans le secteur public aussi, on réfléchit aux emplois qui seront créés, modifiés ou supprimés d'ici à 2030 et aux nouvelles politiques qui seront nécessaires pour mener à bien ces changements. Dans le nid du NIDO, le labo d'innovation du service public, des fonctionnaires et des entreprises expérimentent ensemble dans le but d'améliorer la qualité des services fournis par les organisations gouvernementales. Ils se basent sur **14 macro-tendances** qui ont un impact sur les fonctionnaires et les organisations du secteur public.

Les changements démographiques, le changement climatique et les évolutions technologiques ne sont que quelques-uns des grands défis auxquels notre société est confrontée. Il va sans dire que les fonctionnaires et les organisations devront développer **de nouvelles compétences et de nouveaux outils** pour que la fonction publique reste **innovante** et à l'épreuve du temps.

Perfectionnement des compétences numériques, apprentissage tout au long de la vie, meilleures compétences sociales et émotionnelles ou meilleure orientation client : la façon dont les fonctionnaires font leur travail devra changer

radicalement dans les années à venir. Pour y parvenir, les organisations doivent concevoir un cadre et une politique efficaces, axés notamment sur la collaboration, l'apprentissage et le développement accélérés, et trouver un juste équilibre entre les actions axées sur l'emploi et celles axées sur l'individu. Les **données en tant qu'outil de gestion** des RH semblent jouer un rôle central à cet égard, car elles permettent aux managers et aux RH de détecter et de traiter les problèmes très rapidement sur la base de données probantes. De cette manière, les outils de données peuvent aider à identifier les compétences à développer.

Avec cette présentation, Frédéric Baervoets nous a donné beaucoup de matière à réflexion !

• Prochaines étapes

En septembre 2022, le groupe de travail se penchera sur **l'analyse des changements concrets au sein des professions de la région** et sur la question de savoir ce que cela signifie pour les différentes organisations et ce que vous pouvez faire pour vous y préparer.

Une invitation à participer vous sera envoyée sous peu.

Intégrer les compétences numériques dans les processus RH : le dictionnaire des compétences régionales continue à évoluer !

Bien conscients des challenges à venir, talent.brussels et ses partenaires régionaux ont finalisé en 2020 un dictionnaire commun des compétences régionales dans le cadre du projet 'Cartographie des compétences régionales'. Etant jusqu'à présent limité aux compétences comportementales, talent.brussels souhaite y intégrer les compétences numériques qui auront un rôle à jouer dans les tests de recrutement, la mobilité professionnelle et les formations.

Pour ce faire, talent.brussels souhaite développer, en collaboration avec les partenaires régionaux, une taxonomie commune concernant les compétences numériques transversales. Elle constituera une annexe au dictionnaire des compétences régionales pour favoriser la transformation numérique et la modernisation des organisations régionales.

L'équipe de Stratégie & Organisation de talent.brussels a hâte de commencer ce nouveau projet avec Actiris, Bruxelles Fiscalité, Bruxelles Environnement, le SPRB, le Port de Bruxelles, innoviris.brussels, perspective.brussels, la SLRB et urban.brussels dans un processus de co-création régionale. Ce groupe de travail se réunira en juin, en août et en novembre 2022.

NEW WAYS OF WORKING



Première rencontre hybride du réseau « Qualité de vie au travail et organisation »

Ce 16 mai 2022, talent.brussels a initié la première réunion hybride du groupe de travail dédié à la "Qualité de vie au travail et l'organisation". Cette rencontre fut un réel succès. De plus, c'était la première réunion hybride organisée au sein des bureaux de talent.brussels rassemblant des coproducteurs externes tels que le SPRB, Actiris, Bruxelles Fiscalité, hub.brussels et Visit.brussels à la fois en présentiel et en distanciel.

Les deux objectifs clés de ce groupe de travail sont avant tout de **trouver des solutions innovantes** pour garantir la protection de la santé et des conditions de travail des collaborateurs et de **trouver de nouvelles manières de délivrer des services**.

En effet, le développement des nouveaux modes de travail et des nouvelles formes d'organisation du travail (NWOW/hybride) implique un changement culturel profond et demande donc un accompagnement du processus de transformation de nos organisations publiques, l'enjeu étant de garantir à la fois **le bien-être au travail et la qualité du service public**.

La démarche « **Qualité de vie au travail** » dépasse les aspects légaux de la politique du bien-être au travail. Son champ d'action englobe tous les aspects de la gestion du personnel et de l'organisation.

Ce groupe de travail se penchera sur des problématiques multiples telles que répondre au besoin de sens au travail, favoriser la motivation des agents et leur engagement, mieux prévenir les risques professionnels, favoriser l'accompagnement des transformations et pour terminer, concilier les temps de la vie personnelle et professionnelle.

Lors de cette réunion, talent.brussels a fait le point sur l'état d'avancement des actions mises en place dans le cadre du **plan d'action régional NWOW-télétravail**.

“

Cette rencontre était très enrichissante grâce aux échanges des participants. La plupart expriment le besoin de se rencontrer et d'échanger sur leurs pratiques, de faire circuler les informations et de mutualiser les expertises.

”



Frédéric Mauquoy, gestionnaire de projets RH auprès de la direction Stratégie & Organisation de talent.brussels.

NEW WAYS OF WORKING

Cette rencontre s'est ensuite tournée vers les bonnes pratiques déjà observées chez d'autres organismes. Actiris a présenté les objectifs et expliqué le fonctionnement de sa plateforme du Bien-être au travail.

Talent.brussels avait invité également BOSA à présenter la palette des instruments mis en place dans leur institution pour soutenir les acteurs du bien-être au travail. Certains instruments ou activités étant ouvertes aux fonctionnaires des autres entités fédérées, n'hésitez pas à vous informer [via le site de BOSA](#) ou via wellbeing@bosa.fgov.be.

Enfin, cette session s'est poursuivie par un débat intéressant sous forme de tables rondes, en présentiel et à distance, organisées par les animateurs-trices de l'équipe Stratégie et Organisation.



La démarche QVT rappelle que la condition essentielle du bien-être au travail se trouve dans le sens, le contenu, la manière et le résultat de ce que nous faisons et donc, la mise en place d'un cadre et des moyens adéquats pour permettre aux collaborateurs et aux collaboratrices de pouvoir réaliser un travail de qualité dont ils et elles peuvent être satisfait·e·s et fier·e·s.



Irène Riabicheff, conseillère experte auprès de la direction Stratégie & Organisation de talent.brussels.

D'autres réunions et actions sont d'ores et déjà prévues pour les prochains mois.

Des questions sur ce projet ? Prenez contact avec la direction Stratégie & Organisation via : org@talent.brussels.



ZOOM SUR...

Notre rapport annuel 2021 est disponible !

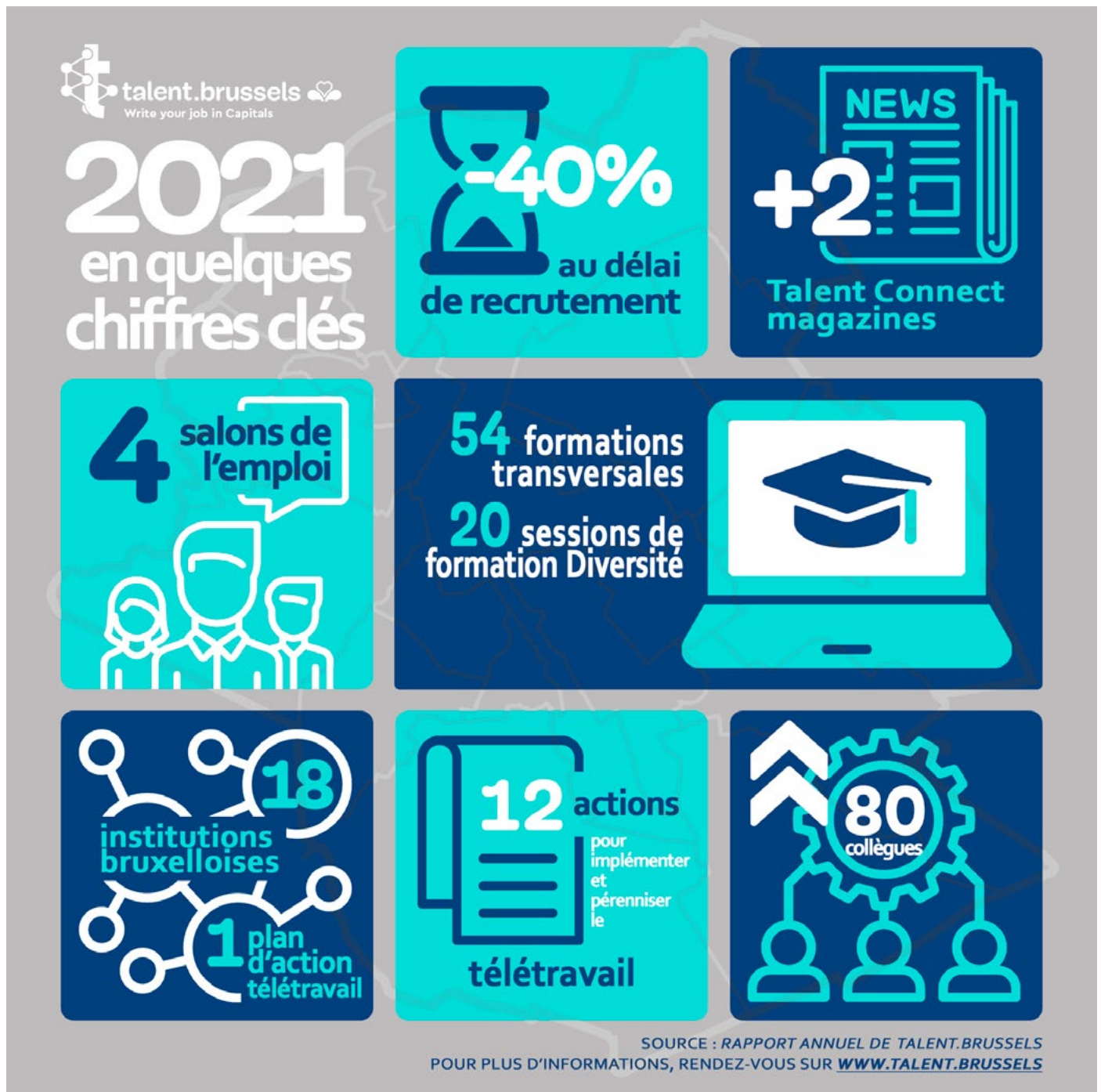
Chaque année, talent.brussels prépare un rapport annuel décrivant l'avancement de ses missions stratégiques.

2021 a été une année clé pour talent.brussels. Nous souhaitons remercier tou·tes ceux·elles qui ont contribué à cette réussite !

Voici un aperçu de nos réalisations :

- Les délais de recrutement ont été **réduits de 40 %** ;
- La **numérisation des procédures** de recrutement a été menée à bien et **un protocole a été signé avec Selor**, donnant à talent.brussels **une autonomie complète** sur l'ensemble du processus de recrutement ;
- Nous avons lancé notre propre plateforme de recrutement : **MyTalent Recruitment** ;
- En octobre 2021, le **Talent Connect magazine** a été créé à destination des partenaires pour faire le point sur les avancées des projets et réalisations de talent.brussels **tous les 2 mois** ;
- La plateforme de formation digitale **Mytalent Learning** est désormais implémentée au sein de talent.brussels et sera progressivement étendue aux partenaires. **54 formations transversales** ont été organisées sur des thématiques variées telles que l'E-procurement, la prévention du burn-out, la méthode STAR de recrutement ou encore les femmes dans le management et **20 autres sessions de formation** ont été données sur le thème de la diversité ;
- Talent.brussels a participé à **4 salons de l'emploi virtuels** ;
- Talent.brussels a réalisé un état des lieux - intitulé projet **EneRHgy**- des processus et des outils RH présents dans chacun des treize Services publics régionaux (SPR) et Organismes d'intérêt public (OIP) partageant le même statut. Il vise à **cartographier les processus et outils RH** et à proposer des solutions innovantes et mutualisées ;
- En 2020, le Gouvernement bruxellois avait chargé talent.brussels d'élaborer un plan d'action "NWOW – post covid" au niveau régional. 18 institutions bruxelloises ont coconstruit avec talent.brussels le plan d'action télétravail 2021 où 27 institutions ont été monitorées et où **12 actions ont été définies pour implémenter et pérenniser le travail hybride** dans la fonction publique régionale (Qualité de vie au travail, mise en place d'un pôle d'experts, formations spécifiques, monitoring, etc.). Pour plus d'informations, rendez-vous sur notre site web : <https://www.talent.brussels/fr/nwow> ;
- **80 collaborateurs** au sein de talent.brussels.

ZOOM SUR...



Nous vous invitons à parcourir [le rapport](#) pour découvrir l'ensemble de nos réalisations.

ZOOM SUR...

MyTalent Learning: déjà près de 1250 utilisateurs !



MyTalent Learning s'implémente progressivement chez les partenaires de talent.brussels. Après l'implémentation chez urban.brussels en février 2022, la deuxième vague d'implémentation a eu lieu en mai chez Bruxelles Fiscalité, Bruxelles Prévention Sécurité, Innoviris, le port de Bruxelles et perspective.brussels.

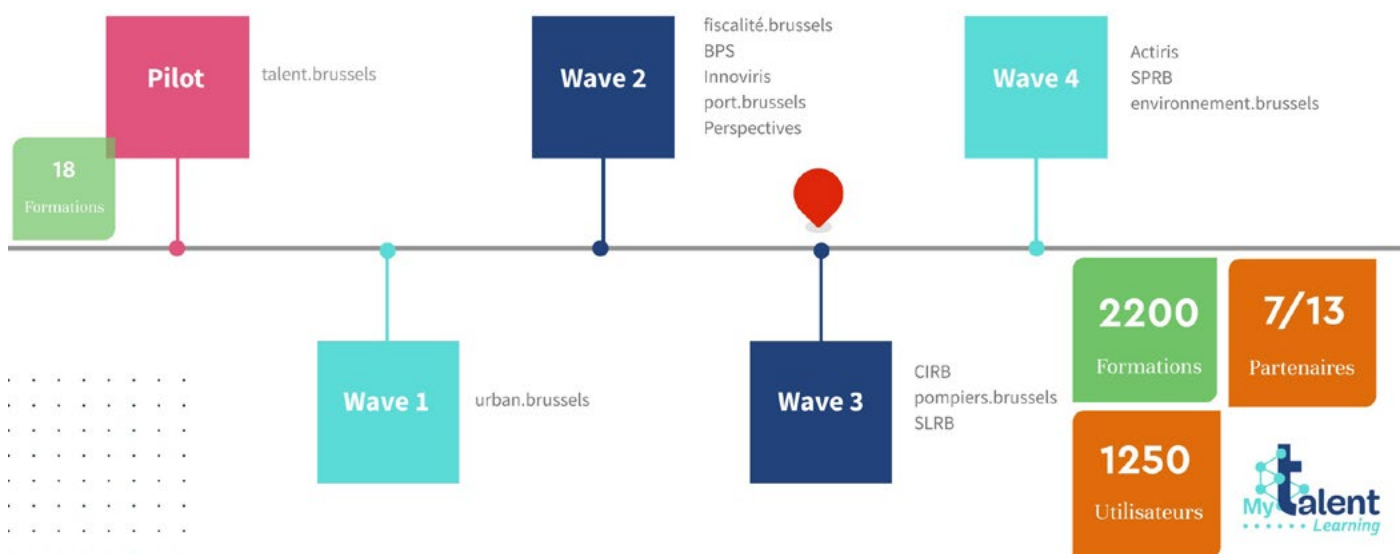
Dorénavant la plateforme comprend 2200 formations par rôle linguistique, et est disponible pour talent.brussels et 6 de nos partenaires. Elle compte environ 1250 utilisateur-trices.

L'introduction d'un système informatisé de gestion des formations est dans certaines institutions un véritable pas en avant pour la modernisation et l'efficacité des processus.

De plus, l'apparition de nouvelles modalités de formation telles que l'e-learning ou le micro-

learning (permettant de se former de façon asynchrone – indépendamment de toute contrainte horaire –), renforce de manière spectaculaire l'offre et les opportunités de formation pour tous les agent-es.

La plateforme permet également une autonomisation des collaborateur-trices et des managers qui peuvent prendre plus facilement en mains leur développement personnel ou celui des membres de leur équipe.



ZOOM SUR...

La troisième vague d'implémentation va démarrer en juin et concernera le CIRB, pompiers.brussels et la SLRB.

Bientôt, tou·tes les agent·es de nos partenaires auront accès aux mêmes formations transversales (concernant principalement les compétences génériques et bureautiques).

Cette mutualisation des ressources permettra de dégager des moyens financiers et humains pour

organiser des formations « métiers » spécifiques à chaque institution, et améliorer encore l'offre globale pour les collaborateur·trices régionaux·ales.

Curieux·se de voir le catalogue de formation transversal ? Connectez-vous sur MyTalent.brussels

Pour toute question concernant MyTalent Learning, contactez : training@talent.brussels.

Employer branding : participez à la JobFair Brussels avec nous !

Talent.brussels développe la marque employeur de la Région. Nous sommes actuellement en pleine refonte de notre site web pour devenir la vitrine du recrutement régional. Mais nous développons notre employer branding aussi via d'autres canaux.

Les salons de l'emploi sont évidemment des occasions immanquables de se faire connaître auprès des demandeurs d'emplois. Parmi ceux-ci, **JobFair Brussels** occupe une place particulière : il est organisé conjointement par **Références** (FR) et **Jobat** (NL) et c'est le seul salon bilingue de Belgique. De plus, il jouit d'une bonne réputation des deux côtés de la frontière linguistique. Il est donc particulièrement important et intéressant pour les employeurs de la fonction publique bruxelloise. L'événement aura lieu le **27 octobre 2022** au palais 12 du Heysel.

Cette année, nous souhaitons regrouper tous nos partenaires de la région bruxelloise au même endroit en créant un « **village régional** » pour promouvoir la marque employeur globale tout en montrant la diversité des métiers à la Région.

Chaque partenaire se joignant à nous dans le village aura droit à **une réduction de 15%** sur tous les packages proposés par les organisateurs.

Les participants bénéficient d'une campagne de communication digitale et presse à grande échelle et selon le « pack » choisi, des encarts



publicitaires personnalisés dans les titres de presse partenaires (Le Soir & Références, La Capitale, 7Dimanche, Vlan Bxl, De Standaard et Het Nieuwsblad).

Nous espérons que vous pourrez nous y rejoindre pour attirer les meilleurs candidats au sein de vos institutions respectives.

Contactez le service communication pour plus d'informations : com@talent.brussels.



JURIDIQUE

Indemnités vélo & télétravail

Suite à l'accord sectoriel conclu avec les syndicats, nous souhaitons vous donner un aperçu des principaux points tels que l'indemnité vélo et l'indemnité de télétravail.

Le texte approuvé prévoit que les mesures suivantes entreront en vigueur rétroactivement le 1er avril 2022 :

• Indemnité vélo

- Le membre du personnel qui se rend de son domicile à son lieu de travail à vélo, ou qui effectue une partie du trajet à bicyclette, a droit à une indemnité ;
- Par « vélo », on entend tout véhicule à deux roues équipé de pédales, propulsé par la force musculaire du cycliste et éventuellement doté d'une aide au pédalage, jusqu'à un maximum de 25 km par heure. Un fauteuil roulant motorisé ou non ou tout autre véhicule léger non motorisé est considéré comme un vélo ;
- Un speed pedelec est considéré comme un vélo ;
- Si tout ou partie de ces trajets sont effectués via un système de vélo en libre-service, la contribution annuelle sera remboursée au membre du personnel.

• Indemnité télétravail

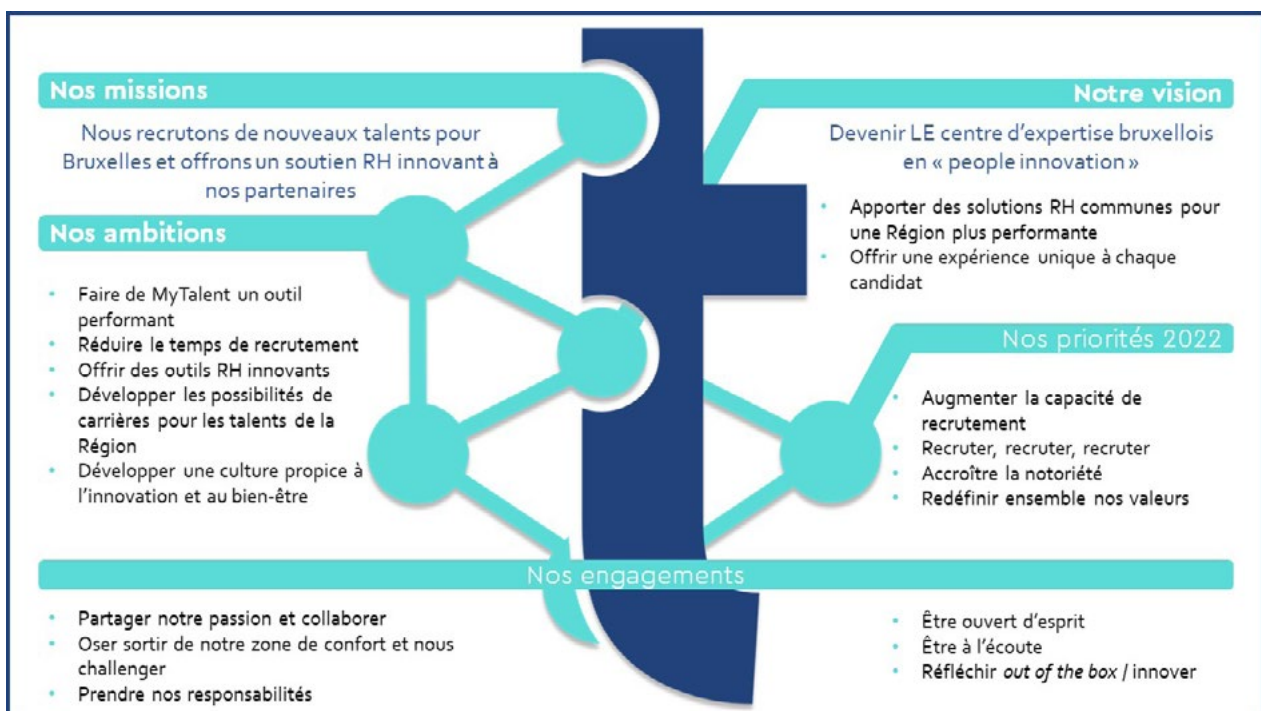
- Une indemnité Internet de vingt euros est accordée au membre du personnel qui télétravaille ;
- Une indemnité de bureau de trente euros est accordée au membre du personnel qui télétravaille ;
- Les jours de travail dans un bureau satellite ne sont pas pris en compte.



TALENT EN MOUVEMENT



Pour mieux faire connaître nos missions et nos priorités auprès de nos partenaires, le comité de direction de talent.brussels a défini et résumé, lors de workshops stratégiques en 2021, les missions, la vision, les ambitions, les priorités et les engagements de 2022 de l'organisation en un seul slide.



Ce slide sera présent dans chaque présentation externe de talent.brussels auprès de nos partenaires pour garantir une meilleure compréhension du rôle de talent.brussels.

Actuellement, talent.brussels travaille également à la déclinaison de ce slide pour chaque direction.

Ce travail et cette définition concise des objectifs et priorités permettent et permettront à nos équipes et à nos partenaires d'avoir une vision claire sur les missions et objectifs de l'année en cours.

TALENT EN MOUVEMENT

Prestations de serment chez talent.brussels

Il y a quelques semaines, 15 « Talenters » ont prêté serment dans notre work café. Pour la première fois en trois ans, ce moment important dans la carrière d'un fonctionnaire a pu à nouveau avoir lieu en présentiel.

Cela a donné l'occasion à notre ministre de la fonction publique, **Sven Gatz**, de visiter nos bureaux. Il a eu droit à une visite guidée et a été informé de nos réalisations et des projets en cours. Le ministre s'est montré très satisfait et a remercié l'ensemble du personnel pour ses efforts.



La fameuse phrase de la prestation de serment a provoqué un certain stress chez certains, mais finalement la cérémonie s'est déroulée sans aucun problème.

Après la cérémonie, nous avons bien sûr trinqué à la santé de nos collègues lors d'une réception conviviale.

Encore félicitations à tous ceux et celles qui ont prêté serment !

DuoDay

Le jeudi 2 juin 2022, talent.brussels a participé au DUOday !

Pendant une journée, notre collègue Touria a pris sous son aile Geertje, une demandeuse d'emploi en situation de handicap.

Cette initiative permet à une personne en **situation de handicap** de découvrir un métier et une entreprise le temps d'une journée afin de faire plus ample connaissance et de **combattre les préjugés**.



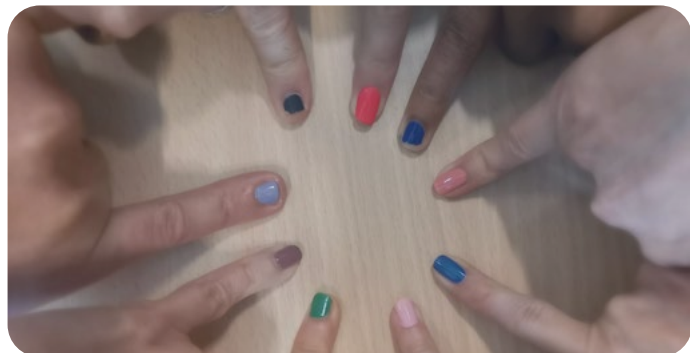
Grâce à ce type d'initiative, nous pouvons également améliorer notre offre de services pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap et qui, malgré leurs talents et leurs compétences, éprouvent des difficultés à trouver un emploi. Un gagnant-gagnant !

TALENT EN MOUVEMENT

#ShareTheColor

Talent.brussels s'est associé à la campagne #Sharethecolor d'equal.brussels durant ce mois de mai. À l'occasion de la journée internationale contre l'Homophobie, la Transphobie et la Biphobie, nos collègues se sont vernis un ongle pour exprimer leur soutien aux personnes LGBTQIA+ !

Mais c'est toute l'année que talent.brussels conscientise le personnel régional à la cause LGBTQIA+. La plateforme MyTalent Learning comprend d'ailleurs plusieurs formations sur ce thème, telles que :« Personnes transgenres au travail », l'accès à la plateforme eDIV (UNIA) sur



la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail », ou encore l'accompagnement sur mesure « Gestion de la diversité ».

Pour en savoir plus : <https://sharethecolor.brussels/fr>

The Talent Lunchtime Series

Dans un système de travail hybride, le temps de présence au bureau est un moment indispensable de (re)connexion avec les collègues. Surtout que depuis 2020, beaucoup de nouveaux visages sont apparus chez talent.brussels !

C'est pourquoi nous organisons dorénavant un "LunchTime" par mois pour réaliser ensemble une activité sur le temps de midi.

En mai, nous avons pu admirer quelques fresques du Parcours BD dans le centre-ville grâce aux guides du Centre Belge de la Bande Dessinée.

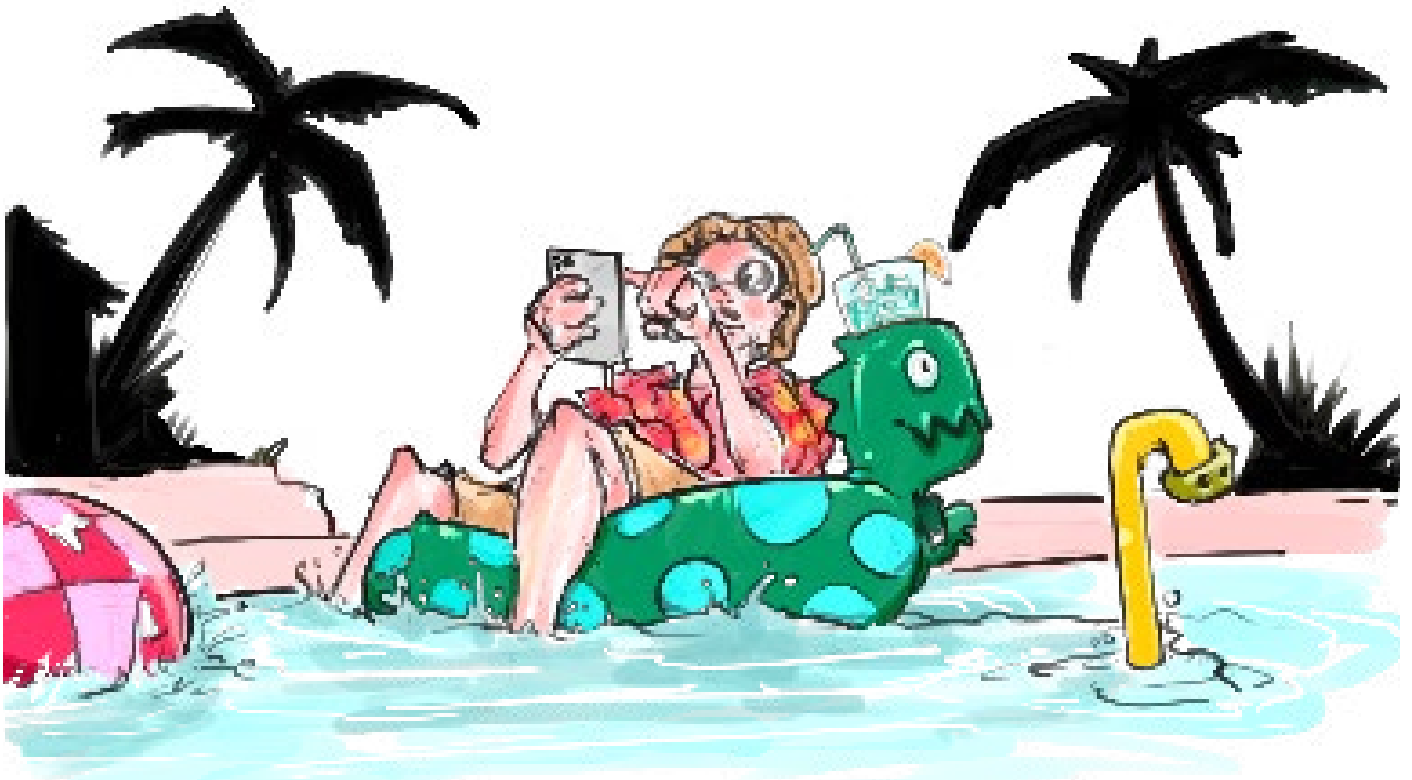
En juin nous avons pris nos sandwiches et sommes allés jusqu'au Parc Royal pour un pic-nic géant entre collègues.

De chouettes moments qui permettent de voir ses collègues sous un autre angle et de mieux connaître les membres des autres équipes.

De quoi faciliter les échanges aussi sur le plan professionnel !



EN DESSIN



*Postuler via **MyTalent Recruitment** :
anytime, anywhere, any device !*

CONTACT

talent.brussels
Tel : 02 435 15 55
com@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°5 (2022-06), talent.brussels, 2022"

