

RAPPORT ANNUEL 2022

Table des matières

Rapport annuel sur les réalisations de talent.brussels	2
Talent.brussels en un coup d'œil	4
Objectif stratégique 1 : Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif	5
En un coup d'œil.....	5
En quelques réalisations-clés	5
Objectif stratégique 2 : Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà.....	8
En un coup d'œil.....	9
En quelques réalisations-clés	9
Objectif Stratégique 3 : Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de talent.brussels dans leurs missions	11
En un coup d'œil.....	11
En quelques réalisations-clés	11
Objectif stratégique 4 : Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils de GovTech.....	14
En un coup d'œil.....	14
En quelques réalisations-clés	14
Objectif stratégique 5 : Développer un soutien aux managers.....	17
En un coup d'œil.....	17
En quelques réalisations-clés	17
Objectif stratégique 6 : Pérenniser la structure de talent.brussels	19
En un coup d'œil.....	19
En quelques réalisations-clés	19
Objectif stratégique 7 : Veiller à l'impact de l'égalité des chances et la diversité sur les missions	22
En un coup d'œil.....	22
En quelques réalisations-clés	22
Objectif stratégique 8 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40% des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050	24
En un coup d'œil.....	24
En quelques réalisations-clés	24
Objectif stratégique 9 : Contribuer à la politique de la RBC dans les relations internationales, les affaires européennes et la coopération au développement	26
En un coup d'œil.....	26
En quelques réalisations-clés	26
Objectif stratégique 10 : Contribuer au Programme OPTIris.....	28
En un coup d'œil.....	28
En quelques réalisations-clés	28
En conclusion.....	29

Rapport annuel sur les réalisations de talent.brussels

Cette année 2022 a marqué une étape importante dans les réalisations de talent.brussels et a vu se concrétiser plusieurs projets d'envergure préparés dans l'ombre depuis plusieurs mois voire années par nos équipes.

C'est le cas de notre nouvelle plateforme « Mytalent recruitment », projet phare qui permet à talent.brussels d'améliorer encore le processus de recrutement ou encore de notre nouveau site web lancé en septembre dernier.

Plusieurs autres projets ont également abouti avec succès : le projet EneRHgy, par exemple, présenté au Gouvernement et à nos partenaires. Pour la première fois tous les processus RH régionaux ont été cartographiés. On a maintenant une vue très détaillée sur chaque processus RH et son degré de maturité par administration. Ce travail important permettra au Gouvernement de prendre des décisions chiffrées et objectivées dans le cadre d'OPTIris.

Un autre projet très apprécié par nos partenaires a été notre première journée consacrée au Bien-être régional.

Et en plus, nous continuons à faire grandir nos projets tels que « Mytalent Learning ».

En 2022, talent.brussels a renforcé ses actions d'employer branding afin d'augmenter sa notoriété et celle de la Fonction publique : présence active sur les réseaux sociaux, salons de l'emploi, campagne publicitaire pour l'emploi régional bruxellois. Toujours avec un objectif en tête : recruter les meilleurs talents au sein de la Fonction publique bruxelloise.

Le Gouvernement a réitéré sa confiance à talent.brussels, en mai 2022, en élargissant ses partenaires de 13 à 20!

Et derrière tout ça, talent.brussels fêtera en 2023 ces cinq années d'existence. Démarré avec une équipe de 6 personnes, aujourd'hui talent.brussels est composé de 104 personnes. Un challenge à la hauteur notamment de nos équipes de recrutement et RH. Un vrai défi pour trouver tous ces talents, les intégrer dans les équipes, mettre à leur disposition les infrastructures nécessaires pour réaliser leur mission, assurer leur bien-être, et surtout leur donner l'envie de continuer à s'engager pour réaliser ensemble les objectifs fixés par le Gouvernement.

Cette année 2022 a vu le retour au travail dans une ère post-covid où le point d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est devenu un vrai enjeu ; où la présence au bureau et le télétravail cohabitent ; où les organisations doivent (re)créer du lien entre collaborateur·trice·s et susciter l'envie de partager des moments professionnels et informels au bureau.

Un challenge que talent.brussels a pris à cœur en organisant des « moments » d'équipe : la rédaction par équipe d'une charte de travail hybride et d'un « slide 2 » pour faire connaître nos missions et nos priorités à nos partenaires, la présentation par chaque direction d'une Minute Talent mettant en avant ses projets, l'organisation de Lunchtimes series, activités informelles sur le temps de midi animées par chaque direction, et encore bien d'autres moments partagés.

Le Conseil de direction de talent.brussels n'est pas en reste puisqu'il s'est doté d'une nouvelle dénomination « Teamtalent board » et s'est challengé tout au long de l'année afin de progresser en tant qu'équipe.

Il a fait face à des remous externes mais a continué à se remettre en question pour murir en tant qu'équipe managériale. Il a travaillé dès le mois de septembre à prioriser ses objectifs pour les mois et années à venir et a planché sur les risques potentiels pour l'organisation tout en gardant dans le viseur des priorités nos collaborateur-trice-s. Car l'ADN de talent.brussels est et reste centré avant tout sur l'humain.

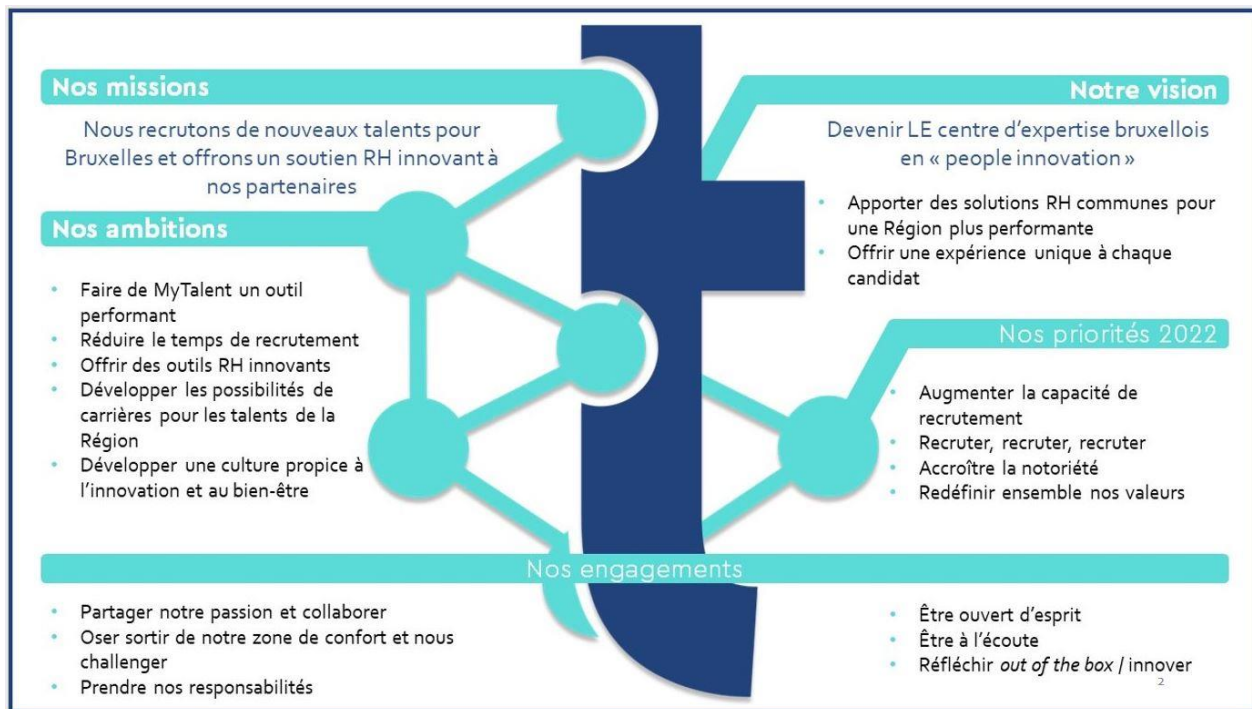
En toute modestie liée à notre jeunesse mais très fier-e-s des résultats de nos équipes, nous vous présentons ci-dessous nos principales réalisations.



Isabelle Meulemans et Cédric Verschooten, Directrice-Générale et Directeur-Général adjoint de talent.brussels, en compagnie du Ministre bruxellois de la Fonction Publique.

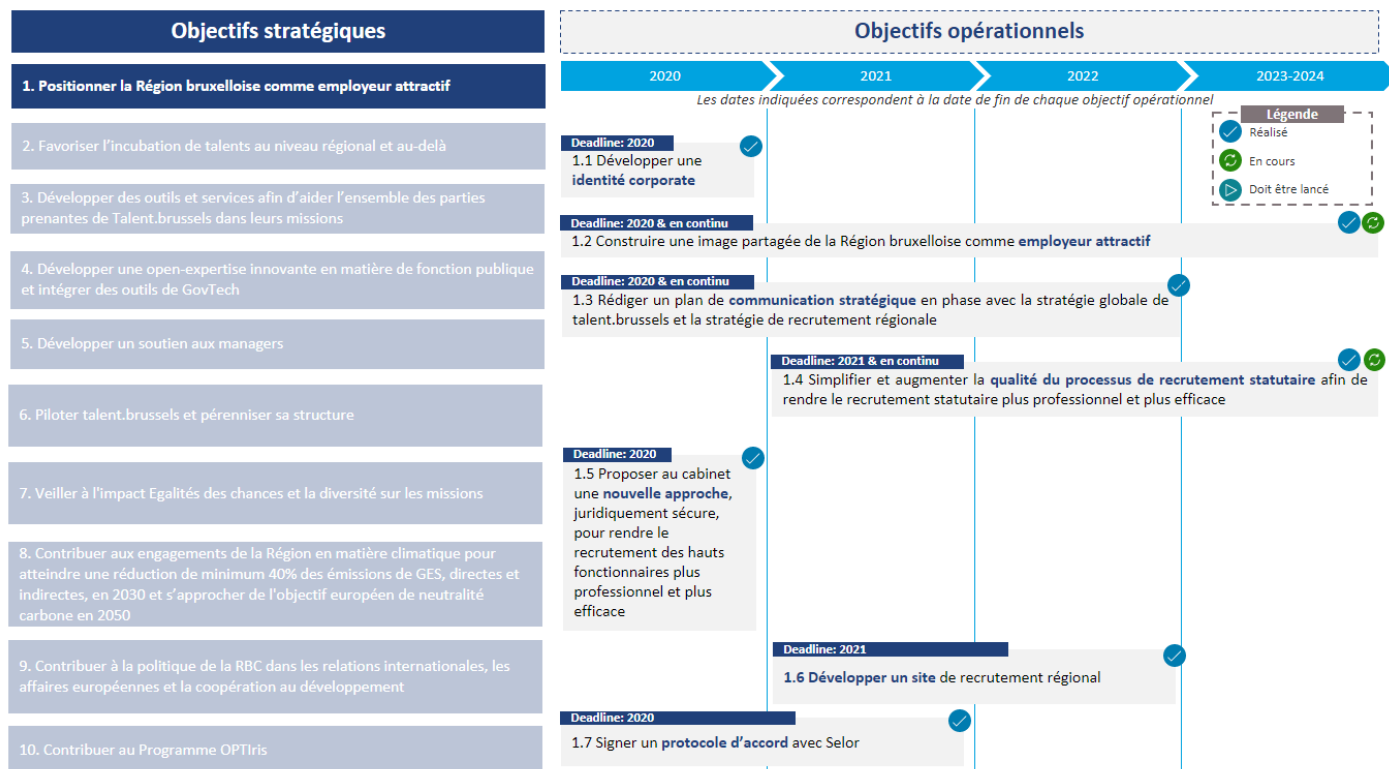
Talent.brussels en un coup d'œil

Le « Slide 2 » de talent.brussels réalisé par le Teamtalent board en 2022



Objectif stratégique 1 : Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif

En un coup d'œil



En quelques réalisations-clés

MyTalent recruitment : notre nouvel outil digital de recrutement

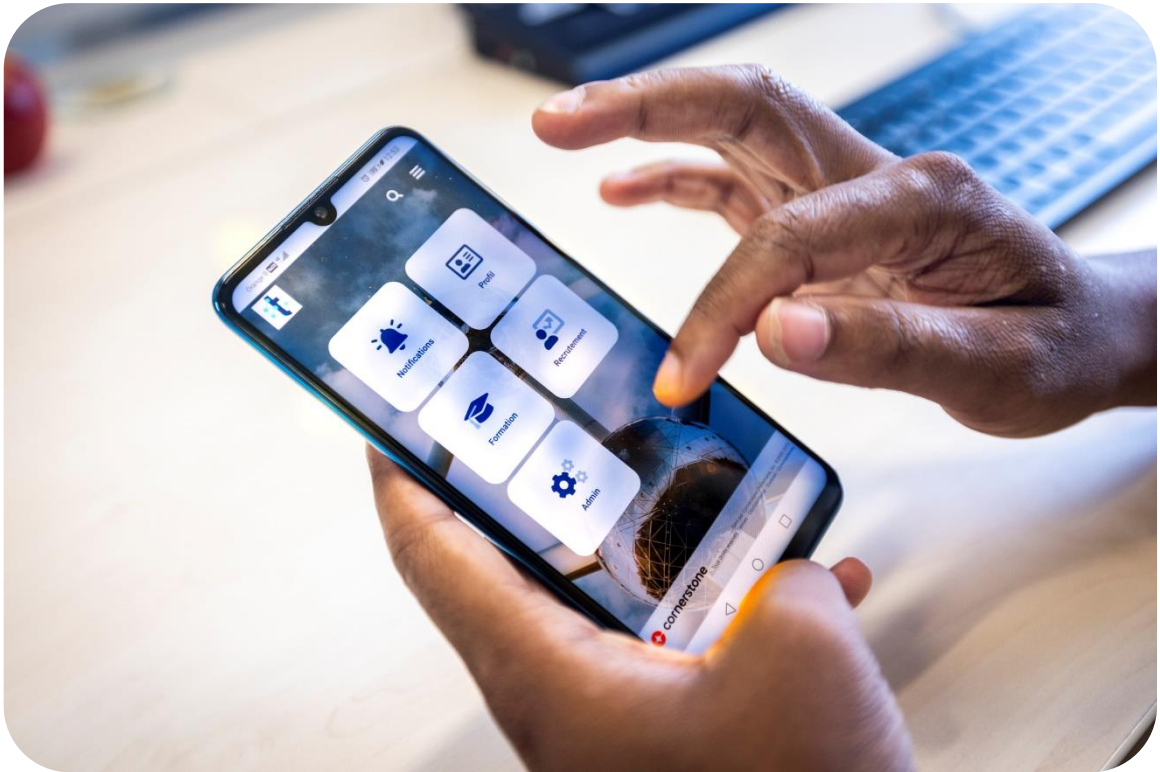
En février 2022, talent.brussels a lancé sa toute nouvelle plateforme « MyTalent recruitment » se dotant ainsi de son propre outil digital de recrutement, après 3 ans de collaboration fructueuse avec Selor. Les candidat-e-s potentiel-le-s sont au cœur de la démarche.

La nouvelle plateforme « MyTalent » intègre plusieurs nouvelles fonctionnalités de recrutement qui raccourcissent de plus de 40% le délai d'exécution d'une procédure de sélection. L'une des grandes différences avec le système actuel est l'abandon du CV standardisé. A la place, talent.brussels met l'accent sur l'expérience que le-a candidat-e juge pertinente pour le poste convoité grâce à des questions pré-screening. Ce système permet au-a la candidat-e d'identifier son degré de concordance entre son profil et la fonction à pourvoir tout en augmentant son implication.

L'autre avancée majeure est de proposer les tests de sélection entièrement en ligne durant une période déterminée et disponibles sur différents supports (ordinateur, smartphone, tablette, etc.). Les candidat-e-s ont également accès à un service d'assistance 24 heures sur 24, 5 jours sur 7, par email et chat en français et en néerlandais.

Un questionnaire motivationnel peut également être proposé aux candidat-es dans les premières étapes de sélection plutôt qu'en fin de procédure. Et en fonction du poste à pourvoir, les recruteur-euses peuvent

tester les compétences métier recherchées. Par exemple, des candidat·e·s pour un emploi lié à l'IT passeront un test spécifique sur des matières techniques liées à cette discipline. Le contenu de ces tests est constamment mis à jour et permet des adaptations raisonnables pour les candidat·e·s en situation de handicap (dyslexie, autisme, handicap visuel, etc.) lorsque la situation l'exige. De cette manière, talent.brussels peut rendre l'expérience aussi accessible et équitable que possible pour tou·te·s.



La Région bruxelloise souhaite attirer de nombreux talents à travers un processus de recrutement innovant et attractif. Ce système est à l'image des emplois offerts par la Région.

Avec le lancement de la plateforme en février 2022 et la prise en compte d'une courbe d'apprentissage pour les partenaires et les nouveaux consultants de talent.brussels, les délais d'exécution en 2022 ont permis de réduire de 14% le délai moyen d'exécution. Cela nous encourage à faire encore mieux en 2023.

Plus de 4.500 candidat·e·s enthousiastes ont participé à presque 300 procédures de recrutement organisées par talent.brussels. Cela a permis à nos client·e·s de recruter 235 talents.

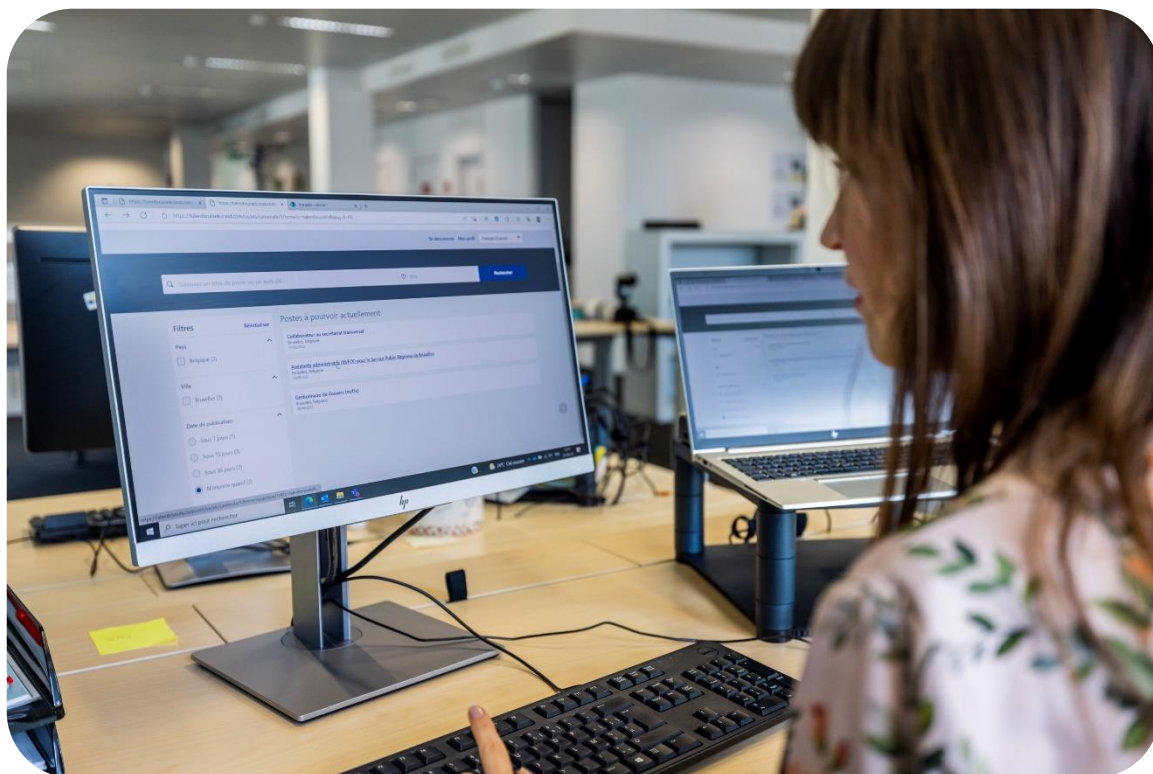
Employer branding renforcé et nouveau portail web

Cette année, talent.brussels a fortement investi dans l'employer branding régional.

En début d'année, les stratégies de communication générale, interne et externe ont été validées et présentées aux collaborateurs lors d'une Minute talent dédiée au thème « Ambassadeurs de talent.brussels ».

Le 27 septembre dernier, talent.brussels a lancé son tout nouveau portail (www.talent.brussels) proposant une meilleure intégration de la plateforme d'emploi de « MyTalent Recruitment » que le site précédent et un contenu complètement actualisé et personnalisé.

En effet, il a été conçu afin de répondre aux besoins et aux souhaits des différents utilisateur·trice·s. En dehors du grand public, trois principaux publics cibles y sont identifiés : les fonctionnaires, les candidat·e·s et les partenaires. De plus, le nouveau site améliore la présence dans les différents moteurs de recherche, et ainsi renforce notre marque employeur régional. Le site joue un rôle clé dans la communication de talent.brussels, en veillant à ce que talent.brussels et ses partenaires demeurent en tête de liste des candidat·e·s pour les différents groupes cibles.



Talent.brussels a également publié sur Tik Tok des vidéos présentant des conseils à destination des jeunes. La nouvelle mouture du bimestriel « Talent Connect » a connu six éditions cette année.

Hormis une présence renforcée sur le web, talent.brussels a participé à plusieurs salons de l'emploi en offrant à ses partenaires une vitrine du recrutement régional. Ainsi, talent.brussels a créé lors du salon bilingue Jobfair Brussels, un « village régional » afin de promouvoir la diversité des métiers régionaux et par là, la marque employeur régionale. 7 des 13 partenaires de talent.brussels se sont associés à l'événement.

Et enfin, une grande campagne de notoriété - #writeyourjobincapitals - a été menée dans les espaces publics et les transports en commun durant le mois d'octobre. Le but était de faire connaître talent.brussels aux potentiel·le·s candidat·e·s pour attirer les meilleurs talents.

En quelques chiffres (au 31/12/2022) :

Recrutements statutaires:

- Diminution de 14% de délai d'exécution
- 71% de candidatures de qualité après CV screening (augmentation de 250%)

Campagne web avec pour résultats :

- [LinkedIn](#) : 5011 abonnés
- [Facebook](#) : 1246
- [Twitter](#) : 262
- [Instagram](#) : 503
- [Site web](#) : # de visites a augmenté de 250 % en octobre 2022, ce qui correspond à la participation aux 2 salons de l'emploi et à la campagne publicitaire

Participations à 2 salons de l'emploi :

- Jobfair Brussels : + 1300 visiteurs au stand de talent.brussels
- Forum ON! ULB

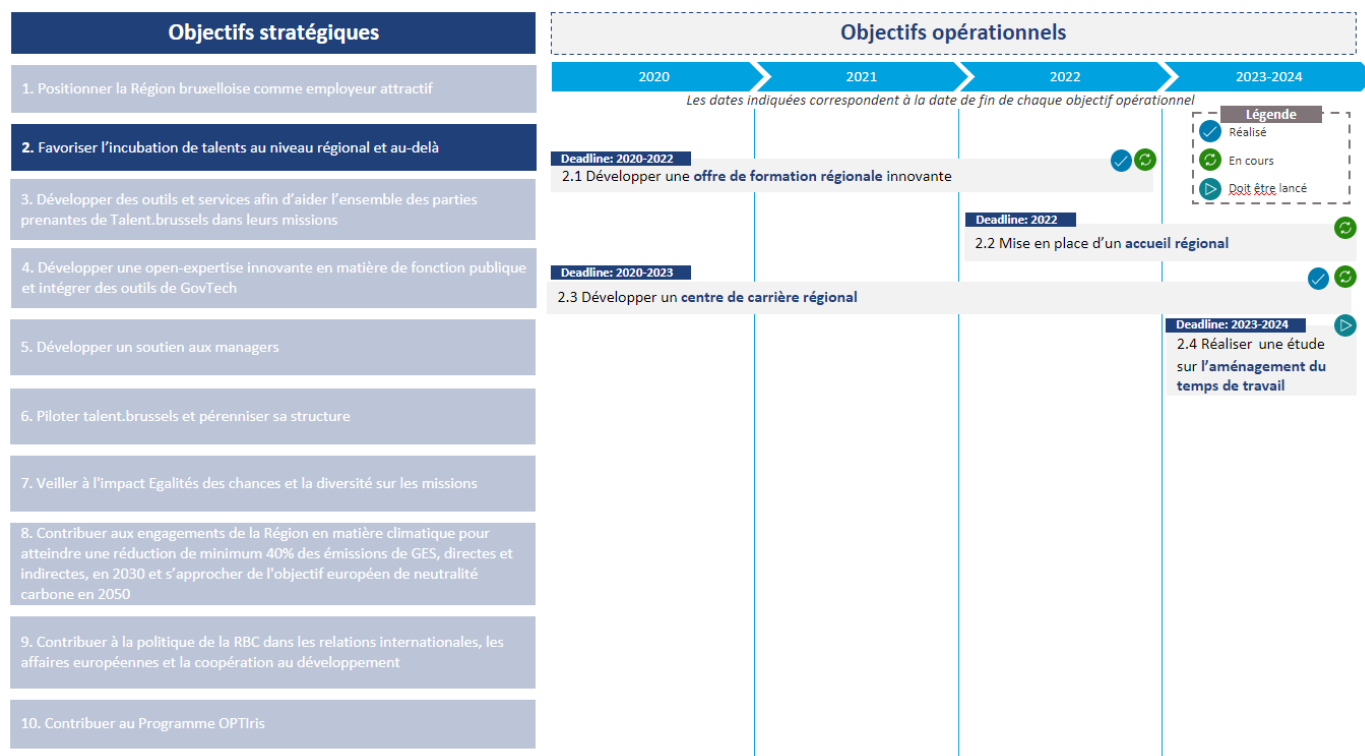
Visibilité :

6 Talent Connect Magazines publiés en 2022



Objectif stratégique 2 : Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà

En un coup d'œil



En quelques réalisations-clés

Mytalent Learning

Talent.brussels implémente progressivement chez ses partenaires la plateforme digitale d'apprentissage « MyTalent Learning », lancée fin 2021. 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. La plateforme comprend 2.200 formations par rôle linguistique, et est disponible pour talent.brussels et 6 de ses partenaires. Elle compte environ 1.700 utilisateur-trice-s.

L'introduction d'un système informatisé de gestion des formations est dans certaines administrations 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 tou-te-s les agent-e-s. La plateforme permet également une autonomisation des collaborateur-trice-s et des managers qui peuvent prendre plus facilement en main leur développement personnel ou celui des membres de leur équipe.

La troisième vague d'implémentation a démarré en juin et concernait le CIRB, pompiers.brussels et la SLRB.

Désormais neuf partenaires ont accès à Mytalent Learning. Tou-te-s les agent-es de ces neuf partenaires ont désormais 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-trice-s régionaux-ales.



Le centre de carrière a lancé un nouveau marché public qui permettra début 2023 d'étendre la bibliothèque d'e-learning. Certaines formations dans les bibliothèques d'e-learning seront intégrées aux trajets de formation à venir.

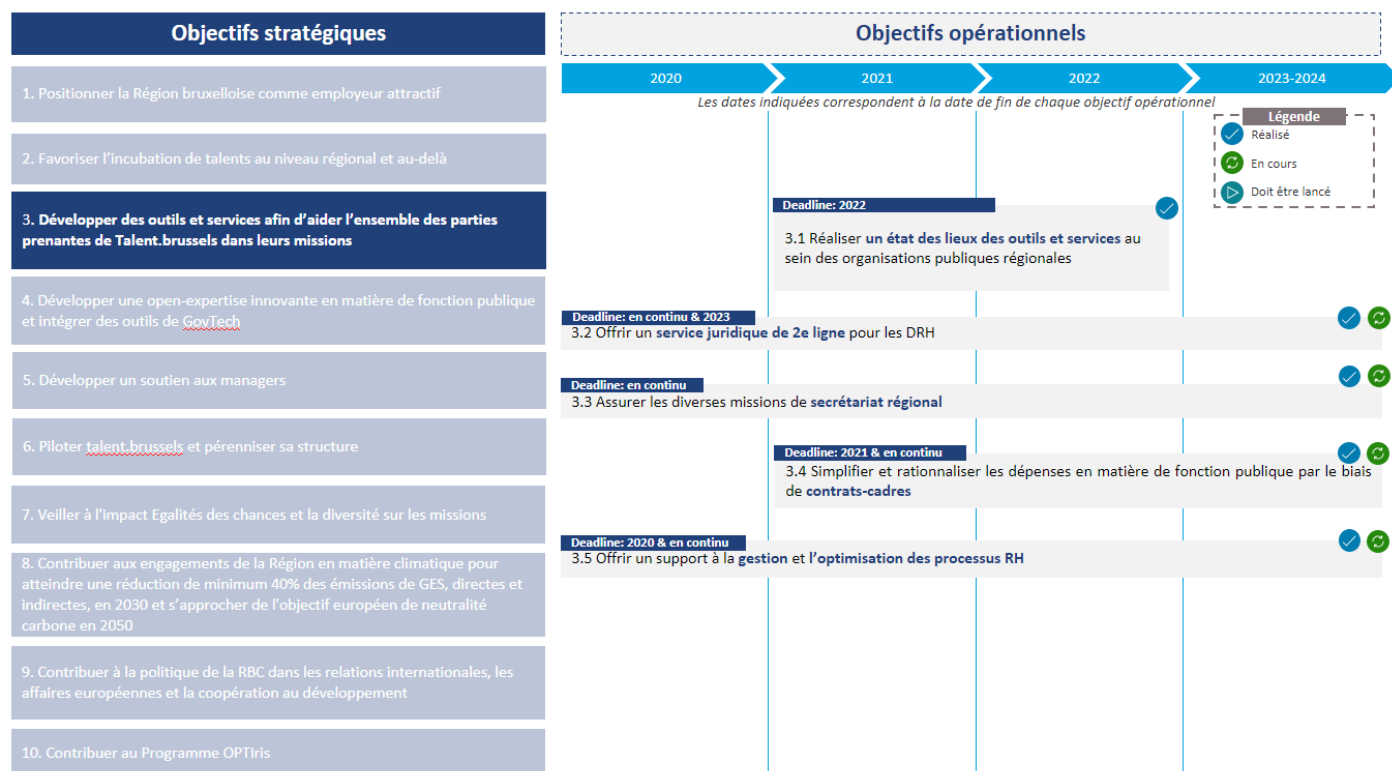
Brulingua, la plateforme d'apprentissage des langues développée par Actiris propose des formations gratuites en 24 langues, dont l'anglais, le néerlandais et le français. Par le passé, la plateforme était uniquement accessible aux chercheurs-euses d'emploi bruxellois-es, puis elle a été ensuite progressivement étendue à tou-te-s les habitant-e-s bruxellois-es de plus de 18 ans. Depuis 2022, grâce à une fructueuse collaboration entre Actiris et talent.brussels, Brulingua est désormais accessible à tou-te-s les collaborateur-trice-s de la Région de Bruxelles-Capitale, via "Mytalent Learning" quel que soit leur lieu de résidence.

En quelques chiffres

- 9 organismes régionaux ont accès à la plateforme
- 1.700 agents ont accès à Mytalent Learning
- 2.200 formations

Objectif Stratégique 3 : Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de talent.brussels dans leurs missions

En un coup d'œil



En quelques réalisations-clés

Une expertise juridique au service de nos partenaires

Talent.brussels met son expertise juridique à disposition de ses partenaires et du Gouvernement. Ainsi, en 2022, l'équipe a réalisé la rédaction d'arrêtés, circulaires et règlements divers, a géré des questions diverses (provenant des SPR, OIP, du Ministre de la Fonction publique ou encore du secteur XV, ...) relatives à des interprétations du statut.

En 2022, talent.brussels a transmis au Ministre de la Fonction publique des propositions d'arrêtés sur les volets suivants du statut : « plan de personnel », « mandats », « sélection et recrutements » et « mobilité ».

Plusieurs avant-projets d'arrêté concernant talent.brussels et/ou ses partenaires ont été rédigés et menés par l'équipe : le budget mobilité, règlement de travail pour talent.brussels, aidants-proches, procédures numériques, déconnexion et télétravail, règlement d'ordre intérieur du Secteur XV et de la Chambre de recours.

Et enfin, talent.brussels a rédigé plusieurs projets d'ordonnance : lanceurs d'alerte, diversité et talentAnalytics (observatoire de l'emploi public).

Talent.brussels a assuré diverses tâches de secrétariat et soutien du Ministre de la Fonction Publique en 2022 notamment le secrétariat mensuel du secteur XV (ordre du jour, suivi des négociations, rédaction des projets de protocoles, ...) et également le secrétariat du greffe de la Chambre de recours. Quinze protocoles ont pu être conclus. Onze recours ont été traités.

Un accord sectoriel pour des indemnités vélo et télétravail en augmentation

Talent.brussels a coordonné les travaux préparatoires avec le Ministre de la Fonction Publique afin de parvenir à un accord sectoriel pour cette législature. Cet accord a permis d'offrir notamment au personnel régional bruxellois une augmentation de l'indemnité vélo et de l'indemnité de télétravail. Les différentes mesures sont entrées en vigueur rétroactivement le 1^{er} avril 2022.

EneRHgy

Le projet EneRHgy vise à optimiser les complémentarités entre les fonctions RH dans les administrations et à en améliorer l'efficacité, comme l'a prévu en 2019 l'accord de Gouvernement.



Pour cela, talent.brussels a réalisé un état des lieux des processus et outils RH auprès des 13 organismes partageant le même statut (OIP et SPR). Identifier les meilleures pratiques RH et solutions innovantes afin de les mutualiser et/ou de les répliquer au niveau régional est un des objectifs mais en cours de route talent.brussels a proposé au ministre de la Fonction Publique d'intégrer le projet EneRHgy dans le projet régional Optiris pour le volet RH. De cette façon, la cartographie réalisée servira au Gouvernement à prendre des décisions objectivées et chiffrées dans le cadre d'Optiris. En mars 2022, le rapport final a été présenté au Ministre de la Fonction publique et ensuite aux partenaires.

Talent.brussels a formulé des recommandations très concrètes pour optimiser les processus RH existants, des améliorations prioritaires, les outils et technologies à implémenter pour soutenir cette modernisation de la Fonction publique et une analyse des coûts et les avantages de chaque mesure.

Sur base de ces recommandations le Ministre de la Fonction Publique a demandé à talent.brussels de développer des business cases concrets pour les recommandations principales. Tout ce travail a été réalisé et a été livré au Ministre et aux responsables d'OPTIris. Les différentes mesures proposées par talent.brussels proposent des économies sur 4 ans.

Les différents business cases concernent :

- l'externalisation de tous les calculs de paie vers un secrétariat social
- l'accélération du processus de recrutement et de sélection via l'utilisation d'un outil commun pour la région
- installer un système régional de données sur le personnel qui servira de base aux RH stratégiques
- le déploiement d'une équipe RH multidisciplinaire pour les petites institutions
- la mise en œuvre d'un système HRIS régional
- l'utilisation d'un outil de formation régional

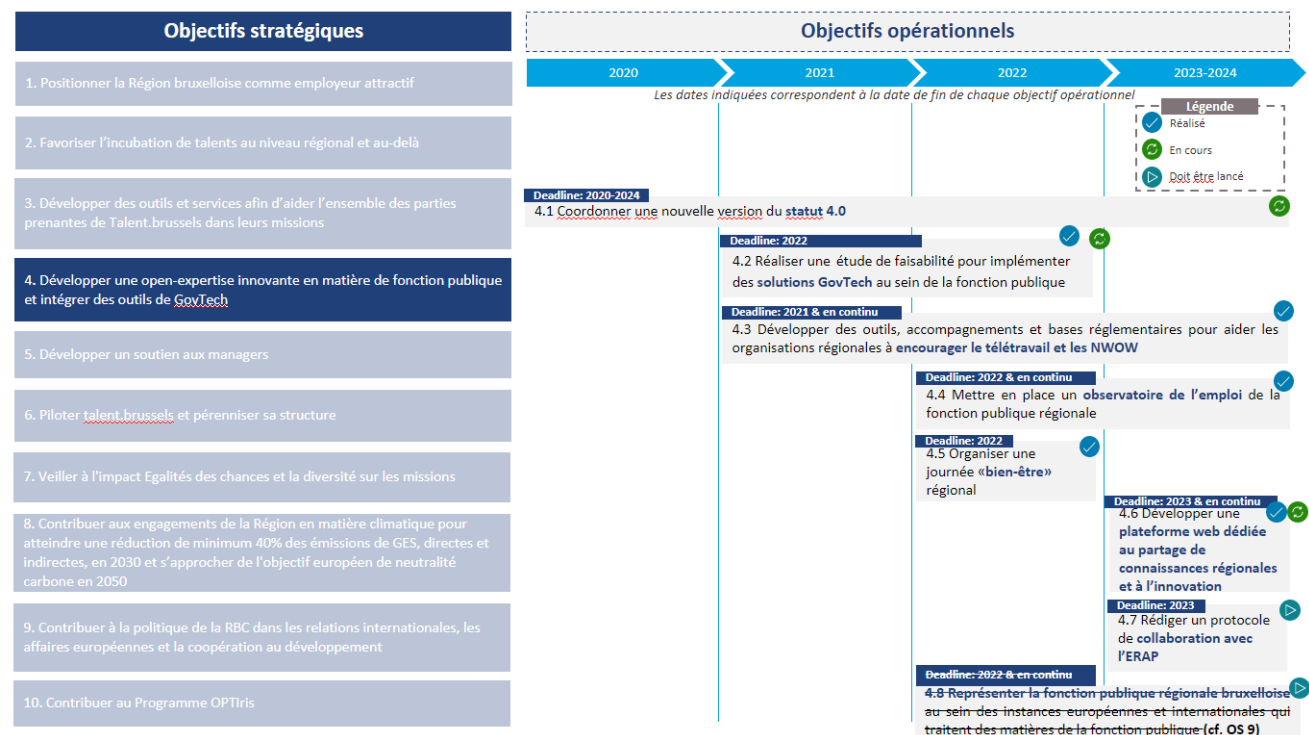
En quelques chiffres :

- 13 organismes cartographiés au niveau de leurs processus et outils RH
- 30 € par mois en plus pour les agents en télétravail
- Augmentation du pécule de vacances
- Augmentation de la prime de fin d'année
- Flexibilité des jours de télétravail



Objectif stratégique 4 : Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils de GovTech

En un coup d'œil



En quelques réalisations-clés

Future of work

En juillet dernier, sur proposition de talent.brussels, le Gouvernement a approuvé 12 mesures concrètes du Plan d'action pour bien vivre le télétravail et le travail hybride afin de réinventer les manières de travailler à la Région bruxelloise.

Un mode d'organisation du travail plus flexible et plus hybride est devenu l'apanage d'un employeur moderne et innovant. Et c'est bien ainsi que la Région de Bruxelles-Capitale souhaite se positionner. Une flexibilité accrue était d'ailleurs la demande des agents régionaux, relevée dans l'enquête menée en 2020 par talent.brussels.

Dans cette perspective, talent.brussels a préparé de nouveaux arrêtés et mis à disposition de ses partenaires en 2022 des guidelines « Bien vivre le travail hybride dans son organisation ». Ces guidelines élaborées en partenariat avec Actiris, Bruxelles Fiscalité, Bruxelles Propreté, SPRB et visit.brussels, abordent les accords relatifs à la mise en place concrète du travail hybride.

Talent.brussels soutient ainsi ses partenaires et développe des outils utilisables notamment par leurs services RH. Entre autres, talent.brussels a créé avec la KuLeuven une enquête sur la déconnexion. Le rapport sera diffusé début 2023 aux partenaires.

Un cadre juridique safe pour les procédures RH numériques

Pendant la crise Covid, de nombreux organismes, y compris talent.brussels, ont dû opter pour une approche numérique. Cela a notamment eu un impact majeur sur les procédures RH, qui, soudainement, ont dû être menées de manière hybride ou entièrement numérique. Dans ce contexte évolutif, il était important d'ancrer ces nouvelles pratiques dans une base juridique solide. Dès lors, talent.brussels a pris l'initiative de développer en concertation avec ses partenaires et avec le Ministre de la Fonction publique un cadre juridique clair autorisant les procédures numériques, cadre juridique ensuite communiqué à l'ensemble de la Région : https://www.talent.brussels/sites/default/files/content/talent_connect/2022-04/arrete_procedures_numeriques_version_bilingue_250201.pdf

New talentAnalytics.brussels

En 2022, l'Observatoire de l'emploi public régional a changé de nom afin de devenir talentAnalytics.brussels. L'objectif est de fournir au Gouvernement des informations sur la situation de l'emploi dans les institutions publiques bruxelloises afin de soutenir, plus particulièrement, sa politique en matière de fonction publique.

TalentAnalytics.brussels articule son action autour de quatre axes: monitoring de l'emploi dans la fonction publique, monitoring RH, monitoring diversité et monitoring plans de personnel.

A cette fin, un projet d'ordonnance relative à la création d'une banque de données dénommée talentAnalytics.brussels a été approuvé en première lecture au Gouvernement en juillet dernier et suit désormais son parcours législatif. Ce projet d'ordonnance était le résultat d'une analyse en profondeur sur les besoins du Gouvernement et des partenaires afin de pouvoir mener une politique RH commune et plus efficace. Dans ce sens, le projet d'ordonnance prévoit que talent.brussels fournira des analyses plus quantitatives et plus qualitatives au Gouvernement.

Le rapport 2021 de talentAnalytics.brussels a été approuvé par le Gouvernement en juillet 2022 et s'inscrit dans le premier axe (monitoring de l'emploi dans la fonction publique).

Ce rapport pose notamment les 8 constats majeurs suivants :

- Constat 1 : Le nombre des travailleurs-euses dans la fonction publique régionale continue à augmenter.
- Constat 2 : Les femmes sont sous-représentées dans de nombreux OIP.
- Constat 3 : Les moins de 30 ans et les plus de 55 ans sont peu présents dans les effectifs de la fonction publique régionale.
- Constat 4 : Un-e travailleur-euse sur deux est domicilié-e dans la Région de Bruxelles-capitale. La moitié d'entre eux-elles est occupée dans une fonction peu qualifiée.
- Constat 5 : La contractualisation de l'emploi public régional est à la hausse.
- Constat 6 : Les femmes sont surreprésentées dans les emplois plus qualifiés. La parité 50-50 est presque atteinte dans le middle management (rangs A2 et A3). Par contre, la tendance s'inverse à partir des fonctions de management.
- Constat 7 : Le travail à temps partiel est surtout pratiqué par les femmes.
- Constat 8 : Le télétravail est bien implémenté au sein de la fonction publique bruxelloise

Le rapport 2021 complet est disponible ici : [Rapport annuel talentAnalytics.brussels](#).

En quelques chiffres :

- Bien vivre le télétravail et le travail hybride (plan d'action) : 12 mesures concrètes (Voir le rapport annuel 2021 sur notre site web)
- Guidelines pour les partenaires pour le télétravail
- Nombre d'inscrit-e-s à la journée bien-être : 71
- Extrait du rapport talentAnalytics.brussels 2021 :

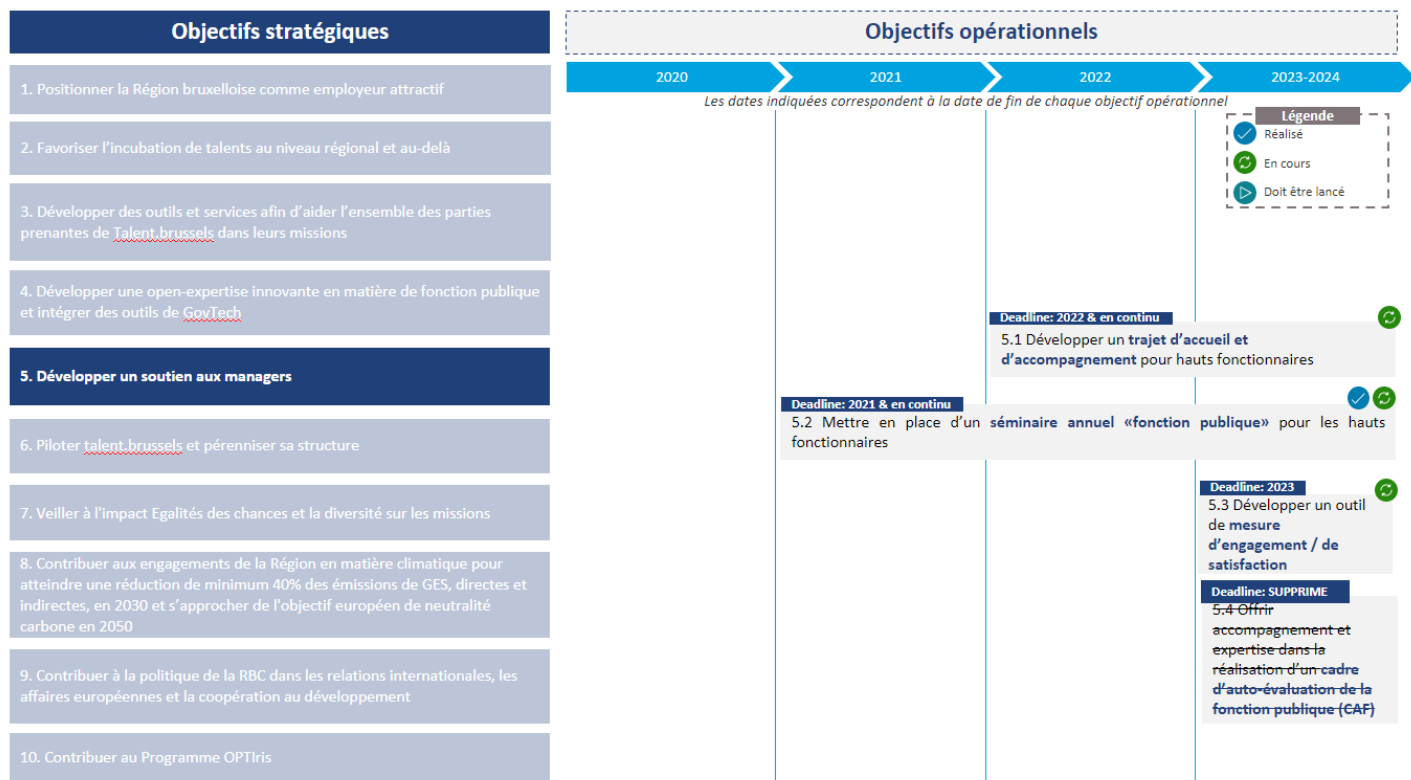


Rapport 2021



Objectif stratégique 5 : Développer un soutien aux managers

En un coup d'œil



En quelques réalisations-clés

Séminaire « 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 lancé en 2022 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. Un premier séminaire avec Be The Change et NIDO, laboratoire d'innovation du service public, a permis de porter un regard sur l'état actuel du marché du travail belge et sur la nécessité d'intégrer des changements dans les futures politiques RH du secteur public. 11 partenaires ont participé à l'événement. 89% d'entre eux-elles se sont dit-e-s satisfait-e-s des présentations. En 2023, deux ateliers animés par « Be The Change » seront organisés dans le but de se faire une idée des besoins futurs en compétences de nos fonctionnaires et de proposer des scénarios possibles pour anticiper les évolutions professionnelles.

Objectif stratégique 6 : Pérenniser la structure de talent.brussels

En un coup d'œil

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels			
	2020	2021	2022	2023-2024
1. Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif				
2. Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà				
3. Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de Talent.brussels dans leurs missions				
4. Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils de GovTech				
5. Développer un soutien aux managers				
6. Piloter talent.brussels et pérenniser sa structure	Deadline: 2020 & en continu 6.1 Mettre en place un système de pilotage intégré au sein de talent.brussels Réalisé Deadline: 2020 & en continu 6.2 Rédiger un plan de personnel annuel basée sur la stratégie RH de talent.brussels En cours Deadline: 2020 & en continu 6.3 Développer une stratégie ICT en phase avec le plan stratégique de talent.brussels Réalisé Deadline: 2021 & en continu 6.4 Implémenter une approche «orientation clients internes» en réalisant une enquête de satisfaction tous les deux ans En cours Deadline: SUPPRIMER 6.5 Réaliser un cadre d'auto-évaluation de talent.brussels Doit être lancé			
7. Veiller à l'impact Egalités des chances et la diversité sur les missions				
8. Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40% des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050				
9. Contribuer à la politique de la RBC dans les relations internationales, les affaires européennes et la coopération au développement				
10. Contribuer au Programme OPTiris				

En quelques réalisations-clés

Talent.brussels, une organisation en croissance rapide

En 2022, talent.brussels a poursuivi son évolution. 80% des postes prévus au plan de personnel, approuvé fin 2021, sont occupés et 10% sont en cours de recrutement. Cette croissance rapide du cadre du personnel a impliqué une forte charge de travail de la part des équipes RH, recrutement et de support interne.

En même temps que cet important accroissement, talent.brussels s'attelle à la rétention de ses talents, nouveaux et plus anciens et ce, dans un marché du travail qui a fortement évolué depuis la crise Covid.

Ainsi, en 2022, une vaste campagne d'accompagnement au retour au travail a été réalisée afin de permettre à chaque équipe et à chaque collaborateur·trice de trouver ses marques et son équilibre dans le nouveau mode de travail hybride.



Un accent particulier a été mis sur l'aménagement des bureaux, des espaces de réunion et du Workcafé, comme espace de rassemblement et de célébration de tou-te-s les collaborateur-trices. Divers événements informels et formels ont été organisés.

Environ 190 news (50% FR et 50% NL) ont été publiées en 2022 sur l'intranet et relayées sur Teams. Les sujets portaient sur des recommandations d'hygiène, de sécurité, de santé, des conseils bien-être au travail (BET), des infos RH dont les actualités mensuelles présentant les mouvements de personnel, des infos pratiques pour le travail, les activités diverses pour renforcer l'esprit d'équipe, les sensibilisations à certaines thématiques telle que la diversité, les formations, etc.

Chaque mois ont été organisés des coffee breaks (goûters) pour accueillir les nouveaux-nouvelles collègues. Chaque direction a animé une Minute Talent pour informer les collaborateur-trice-s sur une thématique spécifique. Ces Minutes étaient précédées d'un lunch de réseautage.

Chaque direction a organisé une activité informelle facultative de teamspirit sur le temps de midi (quizz culturel, escape game, pique-nique dans un parc, etc.). D'autres événements de teamspirit ont connu un joli succès auprès du personnel (Teambuilding, Saint-Nicolas, drink de fin d'année, etc.).

Et pour la 1^{re} fois depuis 3 ans, talent.brussels a organisé une prestation de serment en présentiel pour 15 de ses Talenter. Le Ministre de la Fonction publique et tout le personnel de talent.brussels y étaient invités. A cette occasion, notre Ministre a également pu visiter nos nouveaux aménagements et prendre connaissance des réalisations grâce à la présentation du Teamtalent board.

Sans aucun doute, tous ces événements ont permis de rassembler les équipes, de renforcer les liens entre collègues et de redonner sa plus-value à la présence au bureau dans un monde post-covid qui était devenu exclusivement composé de télétravail et de contacts digitaux.

Un reporting digitalisé

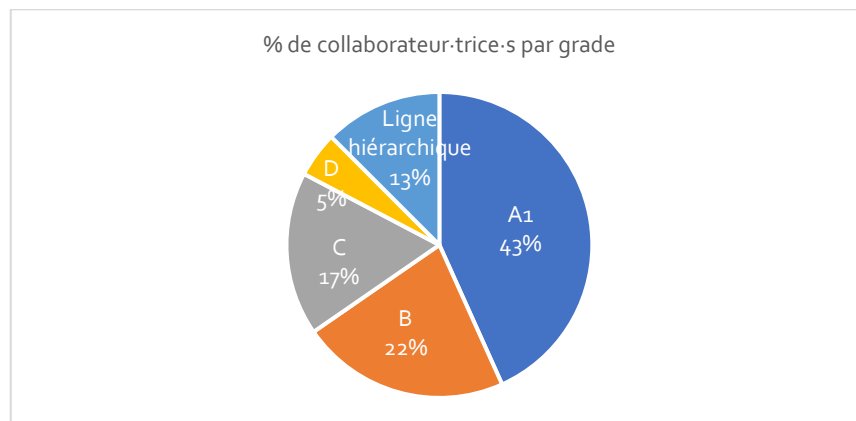
Talent.brussels a décidé d'avancer sur la digitalisation de son reporting. Au 1^{er} trimestre 2022, l'outil Athéna de reporting du POP a été implémenté et les équipes ont été formées à son utilisation. Tous les reportings de l'année 2022 ont été trimestriellement encodés par les directions dans ce nouvel outil. Talent.brussels est le 1^{er} organisme régional bruxellois à intégrer cet outil régional. Désormais ce reporting est donc 100% digitalisé.

Le cycle de contrôle de gestion a été respecté dans les délais et en conformité avec les instructions données.

En quelques chiffres :

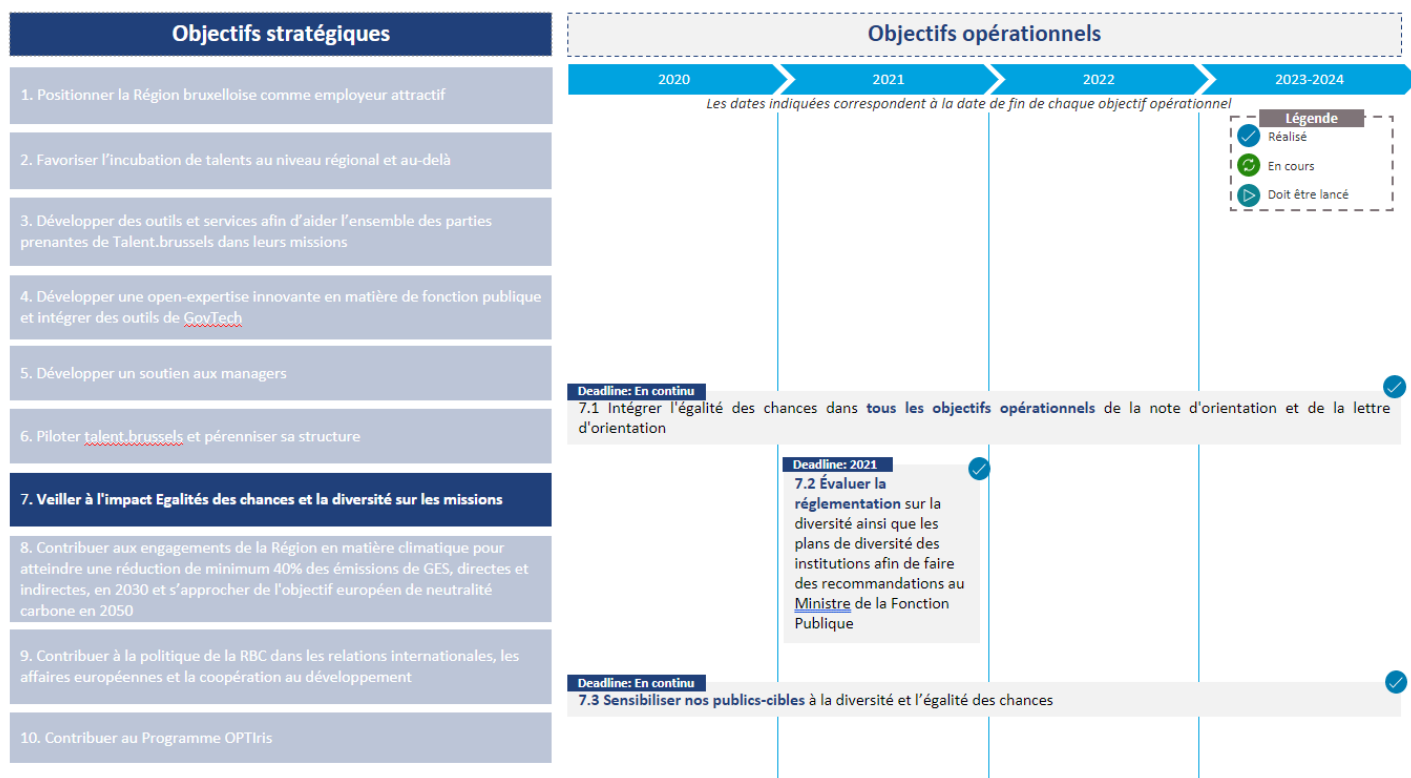
Talent.brussels c'est :

- 104 collaborateurs, dont 64% femmes et 36% hommes
- 94% statutaires



Objectif stratégique 7 : Veiller à l'impact de l'égalité des chances et la diversité sur les missions

En un coup d'œil



En quelques réalisations-clés

Adaptation des instruments de politique de diversité

Talent.brussels a réalisé en 2021 un audit de la politique de diversité dans la fonction publique régionale. Conformément à la note au Gouvernement du 1^{er} juillet 2021, un travail d'adaptation des instruments de la politique de diversité est en cours de réalisation sous le pilotage de talent.brussels.

Un comité d'accompagnement, constitué d'Unia, de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du service diversité d'Actiris, d'equal.brussels, du secrétaire du comité régional de la diversité et du service juridique de talent.brussels se réunit mensuellement. Ce comité formule un avis au Ministre de la Fonction Publique sur la proposition d'adaptation de l'ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la Fonction publique régionale de talent.brussels.

En 2022, talent.brussels a transmis au ministre de la Fonction publique une proposition d'adaptation de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la Fonction publique régionale bruxelloise.

Le travail d'adaptation de l'arrêté du 3 mars 2011 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la Fonction publique régionale est en cours.

L'état d'avancement des travaux du comité d'accompagnement est régulièrement présenté devant le comité régional de la diversité. Par ailleurs, un groupe de travail émanant du comité régional de la diversité a travaillé sur une proposition d'adaptation des objectifs prioritaires du Gouvernement en matière de diversité. Enfin, un travail de conception de canevas des plans d'action diversité conformes au cadre légal a été lancé en collaboration avec le service diversité d'Actiris.

Sensibilisation des publics-cibles

Chargé d'émettre des suggestions au ministre de la Fonction publique visant à développer des mesures favorisant la politique de diversité au sein de la Fonction publique régionale, le comité régional de diversité s'est réuni le 10 février et le 16 juin 2022. Lieu d'échange de bonnes pratiques, le réseau des managers de la diversité s'est réuni six fois en 2022. Une plateforme numérique permet un échange régulier, de même que le partage de documents et d'informations.

La plateforme handicap, lieu d'échange d'expérience et de bonnes pratiques en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les institutions régionales, s'est réunie 2 fois en 2022. Le réseau des commissions de diversité, lieu d'échange d'expérience et de bonnes pratiques entre président·e-s des commissions diversité, a été mis en place en 2022.

Les managers diversité des institutions régionales sont accompagné·e-s par talent.brussels dans l'implémentation des instruments de la politique de diversité régionale, dans la mise en œuvre des outils de suivi de la politique de diversité régionale et dans l'amélioration des réalisations et des résultats de leur politique de diversité.

Différentes campagnes de sensibilisation sur différents thèmes en lien avec l'égalité, l'équité, la diversité et l'inclusion sont diffusées auprès des institutions régionales.



Outre les formations diversité inscrites dans le catalogue de formation régional, des formations spécifiques des membres des commissions diversité ont été organisées.

Une expertise est régulièrement fournie auprès des institutions régionales, et auprès de différents partenaires régionaux et fédéraux en lien avec la politique de diversité et d'inclusion.

Objectif stratégique 8 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40% des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

En un coup d'œil

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels			
	2020	2021	2022	2023-2024
1. Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif				
2. Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà				
3. Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de Talent.brussels dans leurs missions				
4. Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils de GovTech				
5. Développer un soutien aux managers				
6. Talent.brussels aansturen en de structuur bestendigen				
7. Veiller à l'impact Egalités des chances et la diversité sur les missions				
8. Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40% des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050	Deadline: 2020 ✓ 8.1 Intégrer la dimension «Respecter les principes de transition environnementale et énergétique» dans la compétence «Faire preuve de respect» du dictionnaire de compétences régionales			
9. Contribuer à la politique de la RBC dans les relations internationales, les affaires européennes et la coopération au développement	Deadline: 2020 ✓ 8.2 Analyser les possibilités d'un déménagement vers un bâtiment durable			
10. Contribuer au Programme OPTIris	Deadline: 2020 ✓ 8.4 Intégrer la dimension environnementale dans la marque régionale			
		Deadline: 2021 & en continu ✓ 8.3 Digitaliser l'ensemble des processus et flux internes de talent.brussels		
			Deadline: 2020 & en continu ✓ 8.5 Promouvoir les avantages régionaux en terme de télétravail et de mobilité douce	

En quelques réalisations-clés

Talent.brussels continue à utiliser cette compétence intégrée en 2021 dans le dictionnaire des compétences régionales dans ses différents processus RH.

La dimension environnementale a été prise en compte dans les marchés publics passés par talent.brussels (achat de consommables, produits d'entretien, budget de mobilité, ...). Certains équipements installés dans les bureaux et cuisines ont également été remplacés afin de s'assurer une meilleure performance énergétique (machines à café, fontaines à eau, ...).

Les concertations entre talent.brussels et la SLRB concernant l'emménagement dans un bâtiment de la SLRB ont pu se poursuivre cette année. L'ensemble des besoins de talent.brussels a été examiné et

intégré dans le cahier de charges de rénovation du bâtiment. Une équipe pluridisciplinaire en charge de l'étude et du suivi des travaux pour la rénovation de l'ensemble Toison d'Or a été désignée par marché public afin de préparer le déménagement de talent.brussels vers le bâtiment de la SLRB.

Entretemps le Gouvernement a décidé dans le cadre de son programme OPTIris de concentrer ses administrations dans trois endroits régionaux : Iris Tower, Tour & Taxis et Astro Tower. Talent.brussels continue ses discussions avec le Ministre de la Fonction Publique afin de pouvoir contribuer à la réalisation de cette décision en respectant les particularités de ses missions de recrutement.

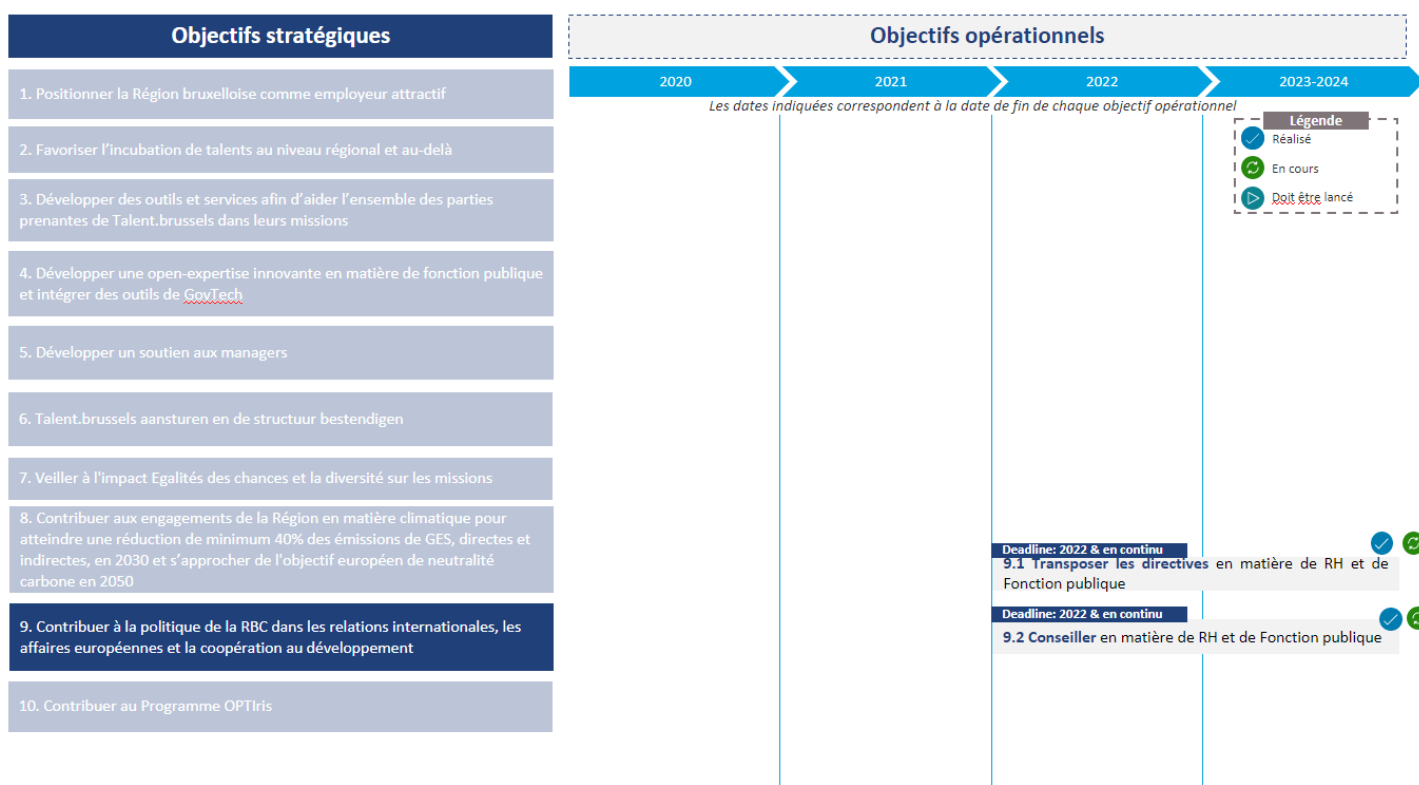
En quelques chiffres :

- 90% des processus sont digitalisés
- 100% des formulaires sont transmis par voie digitale
- 100% des signataires circulent par voie électronique



Objectif stratégique 9 : Contribuer à la politique de la RBC dans les relations internationales, les affaires européennes et la coopération au développement

En un coup d'œil



En quelques réalisations-clés

Le 27 mai 2021, le Gouvernement a validé la circulaire sur les procédures relatives à la transposition des directives, aux infractions et aux recours devant la Cour de justice et a chargé le ministre de la Fonction publique de faire une proposition de modification des objectifs transversaux des mandataires régionaux en ajoutant un objectif lié à la problématique de la circulaire.

Talent.brussels a ajouté le nouvel objectif transversal imposé aux mandataires dans la lettre d'orientation 2022-2023 en octobre dernier conformément aux instructions reçues.

Les demandes transmises par Bruxelles International et par le Cabinet Fonction publique ont été prises en charge et traitées dans les délais demandés.

La direction juridique a poursuivi le travail de transposition des directives liées à la Fonction publique. Une méthode de collaboration, en vue d'une information rapide sur les directives à transposer, sera proposée au Cabinet de tutelle.

Par ailleurs, afin de répondre aux différentes exigences, un nouveau profil est en cours de recrutement et sera dédié au suivi de cet objectif.

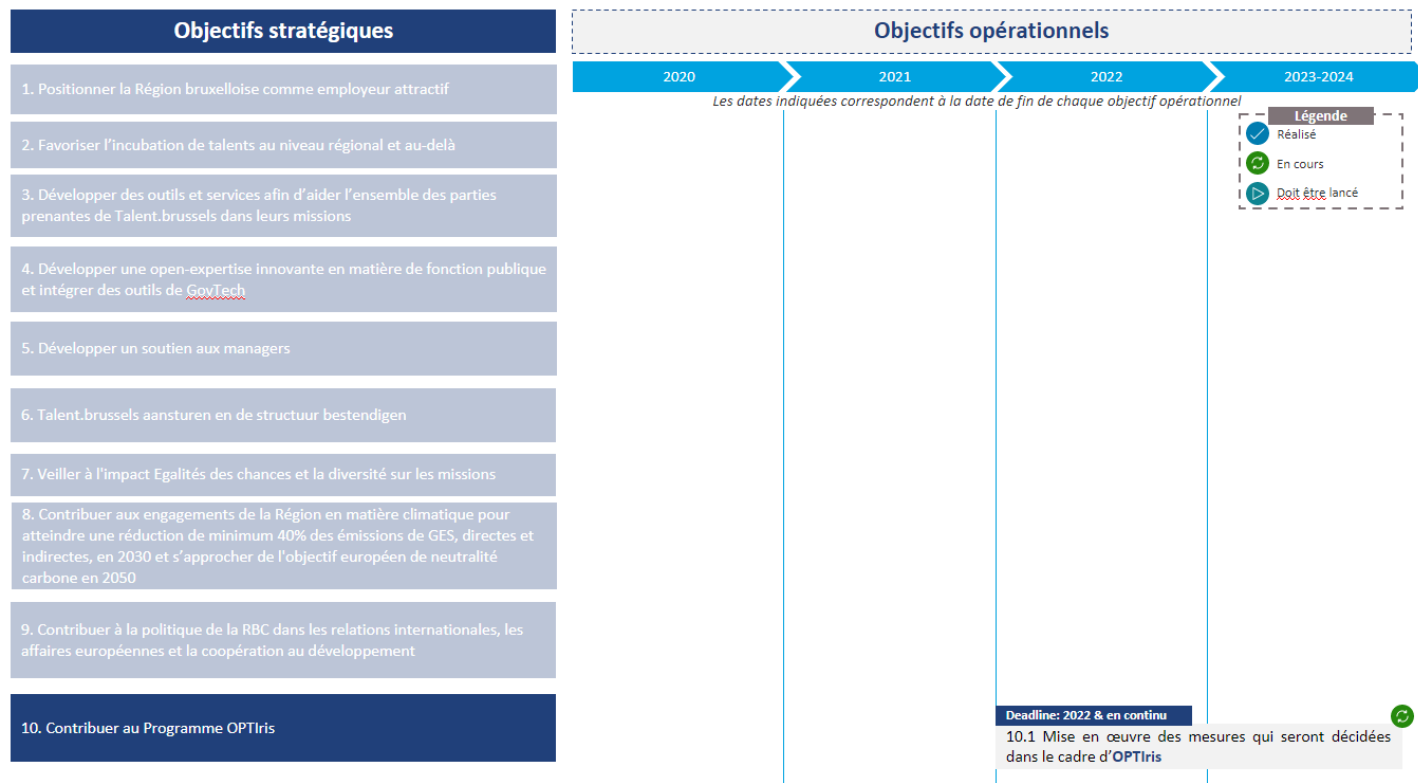
En quelques chiffres :

- 100% des demandes ont été traitées dans les délais



Objectif stratégique 10 : Contribuer au Programme OPTIris

En un coup d'œil



En quelques réalisations-clés

Le 5 mai 2022, le Gouvernement, dans le cadre du programme OPTIris - Rapport phase 1 et mise en œuvre du programme d'Optimisation des processus et des projets gouvernance – Program Management Organisation (PMO), a décidé d'un nouvel objectif transversal des mandataires constitué de leur contribution au programme OPTIris et a chargé le Ministre de la Fonction publique d'envoyer cet objectif transversal aux mandataires.

Talent.brussels a ajouté le nouvel objectif transversal imposé aux mandataires dans la lettre d'orientation 2022-2023 en octobre dernier conformément aux instructions reçues.

Toutes les notes demandées par le Cabinet Fonction publique ont été réalisées et finalisées dans les délais.

En quelques chiffres :

- 17 notes finalisées à destination du gouvernement et du Ministre de la Fonction Publique
- 6 business cases visant à proposer des économies sur le domaine RH et Fonction publique

En conclusion

Tous les objectifs stratégiques de talent.brussels ont progressé. Comme le démontrent les tableaux d'état d'avancement, les objectifs opérationnels sont quasiment tous réalisés ou en cours. Certains objectifs sont désormais à poursuivre en continu.

En 2022, talent.brussels a rempli son cadre de personnel à environ 80% pour un plan de personnel seulement approuvé il y a environ un an. Près de la moitié du personnel actuel est arrivé tout au long de l'année 2022 et devra progressivement être formé aux différentes missions de talent.brussels. C'est à la fois une richesse et un challenge important d'intégrer ces nouveaux-elles collaborateur-trice-s et de faire évoluer les équipes de manière à les rendre les plus performantes possibles.

En bientôt 5 ans, talent.brussels a changé de visage et renforcé son existence sur l'échiquier bruxellois. L'organisation doit maintenant s'atteler à répondre encore mieux aux besoins de ses partenaires régionaux et capitaliser sur ses talents et sur les outils mis en place.

Sans conteste, toutes nos réalisations sont le fruit d'équipes extrêmement talentueuses !



- Contact :

talent.brussels
Tel : 02 435 15 55
info@talent.brussels
Boulevard Emile Jacqmain 20 - 1000 Bruxelles

- Pour plus d'information :

www.talent.brussels

- Editeur responsable :

Isabelle Meulemans, Directrice Générale
Boulevard Emile Jacqmain 20 1000 Bruxelles
info@talent.brussels

© talents.brussels 2023
Tous droits réservés

La reproduction de ce rapport, en tout ou partie, est autorisée à la condition expresse de mentionner clairement la source sous la forme "Source : Rapport d'activité 2022, talent.brussels, 2023"

