



RAPPORT  
ARTICLE 28  
2022

## Table des matières

Rapport annuel sur les réalisations de talent.brussels.....	2
talent.brussels en un coup d'œil.....	3
Objectif stratégique 1 : Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif .....	4
En un coup d'œil .....	4
En quelques réalisations-clés .....	4
Objectif stratégique 2 : Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà .....	6
En un coup d'œil .....	6
En quelques réalisations-clés .....	6
Objectif Stratégique 3 : Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de talent.brussels dans leurs missions.....	7
En un coup d'œil .....	7
En quelques réalisations-clés .....	7
Objectif stratégique 4 : Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils de GovTech.....	9
En un coup d'œil .....	9
En quelques réalisations-clés .....	9
Objectif stratégique 5 : Développer un soutien aux managers .....	10
En un coup d'œil .....	10
Objectif stratégique 6 : Pérenniser la structure de talent.brussels .....	11
En un coup d'œil .....	11
En quelques réalisations-clés .....	11
Objectif stratégique 7 : Veiller à l'impact de l'égalité des chances et la diversité sur les missions.....	13
En un coup d'œil .....	13
En quelques réalisations-clés .....	13
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 .....	14
En un coup d'œil .....	14
En quelques réalisations-clés .....	14
En conclusion .....	15

## Rapport annuel sur les réalisations de talent.brussels

*Art. 28. Le Conseil de direction établit un rapport annuel à l'attention du Gouvernement relatif à l'avancée des missions stratégiques du Service public régional de Bruxelles.*

2021 a vu des conditions de réalisation de nos missions encore extrêmement compliquées avec la poursuite de la crise sanitaire. Mais ce nouveau mode de travail imposé par les circonstances a aussi permis d'implémenter de manière durable le travail hybride de nos équipes.

Progressivement, nous avons adapté nos infrastructures de travail : nos collaborateur-ric-e-s sont désormais équipés pour un télétravail plus ergonomique à domicile ; nos salles de réunion ont été équipées de la technologie qui facilite l'organisation de réunions hybrides ; nos bureaux ont été réaménagés en concertation avec nos collaborateur-ric-e-s ; notre cafétaria est devenue un "workcafé" et a été aménagé en collaboration avec une space planner.

Depuis la décision récente du Gouvernement autorisant trois jours de télétravail dans la fonction publique bruxelloise, nos collaborateur-ric-e-s ont la possibilité de demander ces trois jours, inscrivant ainsi de manière pérenne les *new ways of working* dans notre mode de fonctionnement.

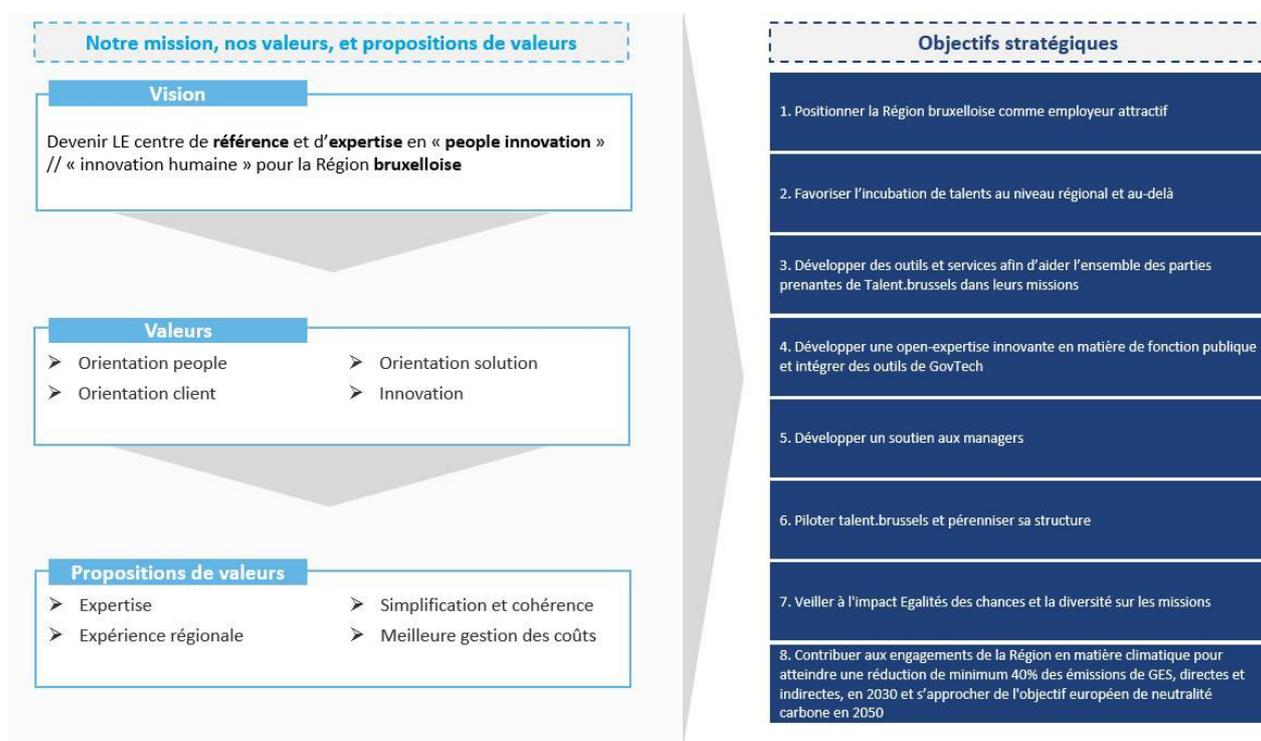
En octobre, nous avons organisé une campagne de retour au bureau par direction afin d'aborder les aspects organisationnels des équipes, l'aménagement concerté des bureaux et les règles de fonctionnement propre à chaque équipe. Nous avons également organisé des ateliers Belbin de construction des équipes afin de renforcer la complémentarité des membres de chaque équipe. Malgré un retour vite écourté par la situation de crise sanitaire, nos équipes sont prêtes et motivées que ce soit pour renforcer la collaboration à distance ou pour revenir au bureau.



Et enfin, talent.brussels poursuit sa digitalisation notamment au service de ses partenaires. Deux plateformes offrent maintenant la possibilité de réaliser en ligne - de manière autonome par rapport au Selor - tous les recrutements statutaires qui lui sont confiés et de suivre des formations en ligne avec un catalogue de formations qui s'étoffera et sera accessible à de plus en plus de partenaires. Avec Mytalent recruitment et Mytalent Learning, talent.brussels assoit encore un peu plus sa position de centre de référence RH de la fonction publique bruxelloise.

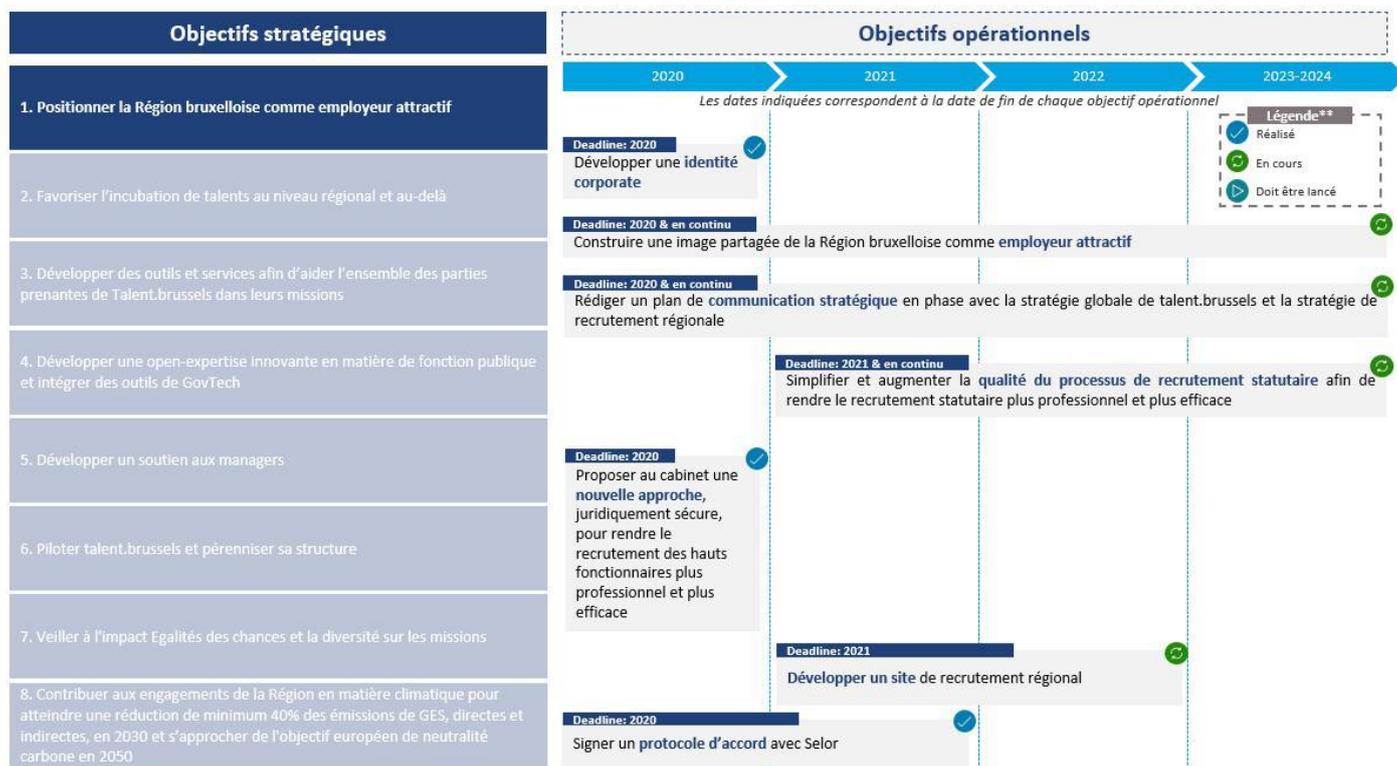
Après le renforcement de ses modes de travail, de ses équipes, de son conseil de direction, de ses outils, talent.brussels est prêt à relever les challenges qui l'attendent, notamment augmenter fortement notre capacité à effectuer des recrutements statutaires pour nos partenaires et réduire significativement le délai d'une procédure de sélection.

## talent.brussels en un coup d'œil



# Objectif stratégique 1 : Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif

## En un coup d'œil



## En quelques réalisations-clés

### Acquisition des talents : une nouvelle autonomie

Parmi les objectifs stratégiques de talent.brussels, un focus très important a été mis sur le processus de recrutement statutaire et mandataire avec comme corollaire l'autonomie de talent.brussels vis-à-vis du Selor. Fin 2021, nous avons signé avec Selor le protocole de collaboration qui nous permettra désormais d'organiser de manière autonome les recrutements statutaires. En 2020, à l'exception de quelques épreuves informatisées très spécifiques, tout le processus de recrutement avait été digitalisé. Dès 2022, l'équipe Talent acquisition organisera toutes les épreuves de recrutement via une nouvelle plateforme pour l'ensemble de nos partenaires.

Destinée aux partenaires recrutement et formation de talent.brussels, elle comporte deux volets : MyTalent Recrutement et MyTalent Learning. Elle accompagnera les agents tout au long de leur carrière à la Région bruxelloise. Avec cette plateforme, talent.brussels fait un grand pas en avant pour devenir le centre d'expertise régional en matière de « people innovation ».



En parallèle, nous avons redéfini le déroulé du processus et diminué le délai de recrutement de 40%. Et en septembre 2021, talent.brussels a organisé ses premières talent.sessions avec ses partenaires en vue d'optimiser le processus de recrutement et la coopération.

### L'employer branding, une priorité

Une nouvelle identité corporate et la fusion des deux sites de talent.brussels avaient vu le jour en 2020. En 2021, la stratégie de communication a été approuvée par le Conseil de direction de talent.brussels avec notamment un renforcement de la stratégie web et plus particulièrement une campagne de notoriété sur les réseaux sociaux.

Un nouveau site pour tous nos clients est en cours de développement et sera lancé en 2022. Plus simple, plus complet et plus interactif, il reprendra toutes les offres d'emploi de talent.brussels et de nos partenaires.

En septembre, une nouvelle mouture du magazine à destination des partenaires a été lancée, sous le nom de Talent Connect Magazine, faisant la part belle à nos différents projets et réalisations.

### En quelques chiffres :

Campagne web avec pour résultats :

- [Facebook](#) :
  - Likes de page : le 30/10/2019 : 598 -> le 09/10/2021 : 940
  - Abonnés : le 07/01/2022 : 1.038 abonnés
  - 977 J'aime le 03/02/2022
- [LinkedIn](#) : 13/10/2021 : 3.068 abonnés (+ 805 en un an) -> 3.268 le 03/01/2022
- [Twitter](#) : 225 abonnés le 03/02/2022
- [Instagram](#) : 13/10/2021 : 260 abonnés - 05/01/2022 : 302 abonnés
- [Site web](#) : # de visites augmenté de 300%

Participations à 4 salons de l'emploi à distance : Jobfair Brussels, Forum ON! ULB, 2 Jobvillages online.

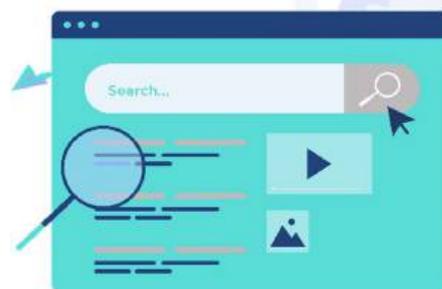
- Avec notre campagne « Votre talent + un job à Bruxelles, ça matche ! » :

### Visibilité :

4 Talent Connect Magazine publiés en 2021

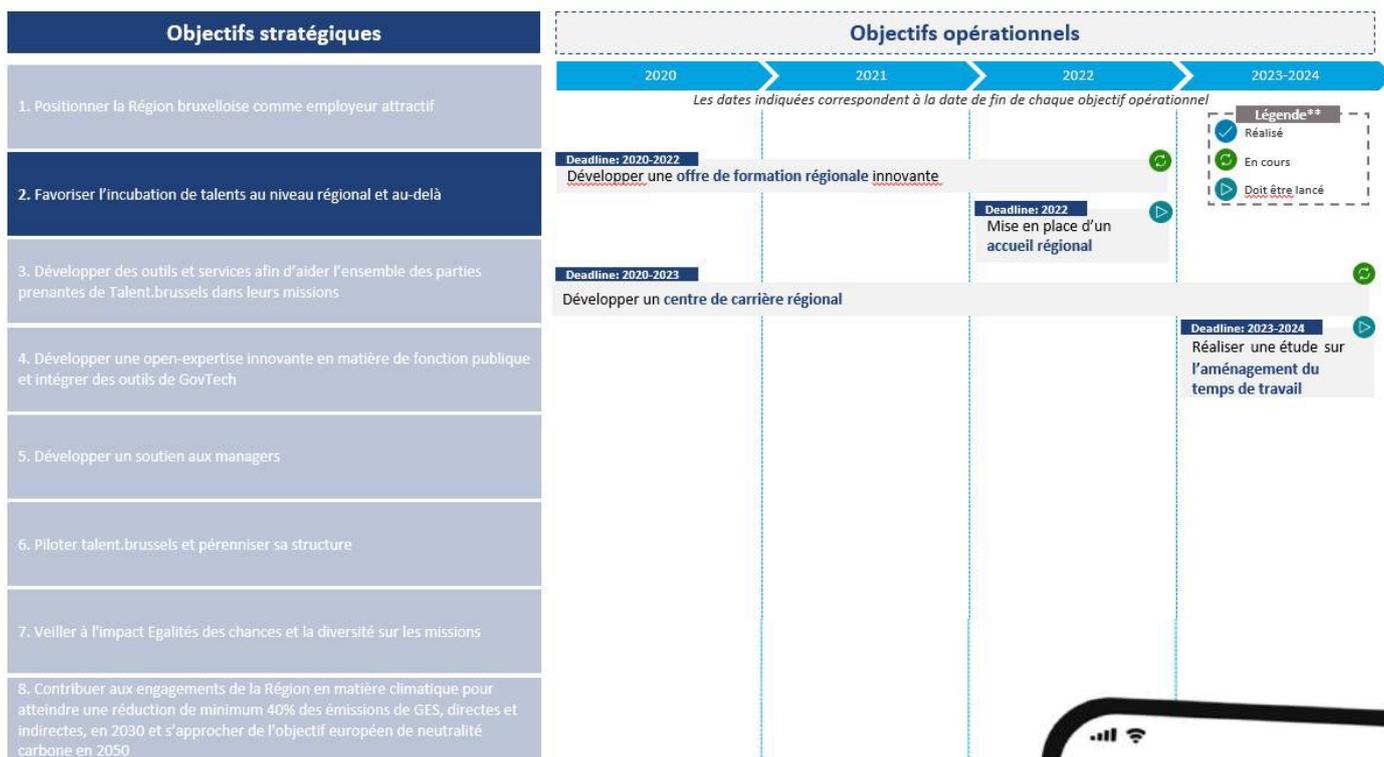
### Traffic :

Les bannières et les publications sur les médias sociaux ont été vues plus de **2 046 000** fois et ont généré **9561** clics vers le site talent.brussels.



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

### En un coup d'œil



### En quelques réalisations-clés

#### Apprentissage digital régional

Pendant la crise, la quasi-totalité de l'offre de formations avait été adaptée au format digital afin de permettre aux talents régionaux de continuer à développer leurs compétences et connaissances. En 2021, talent.brussels a repensé son processus de formation en développant une plateforme LMS (MyTalent Learning). Celle-ci a été lancée le 1<sup>er</sup> septembre 2021. La phase d'implémentation chez talent.brussels étant terminée, les agents régionaux des organisations partenaires auront accès au nouveau catalogue de formation transversal de talent.brussels, entièrement repensé dans le cadre de la crise covid et donc avec tout un volet de formations en e-learning à disposition immédiate. Talent.brussels travaille en étroite collaboration avec le CIRB afin que la plateforme puisse être utilisée par un maximum d'organismes régionaux et ainsi optimiser le processus au niveau régional.

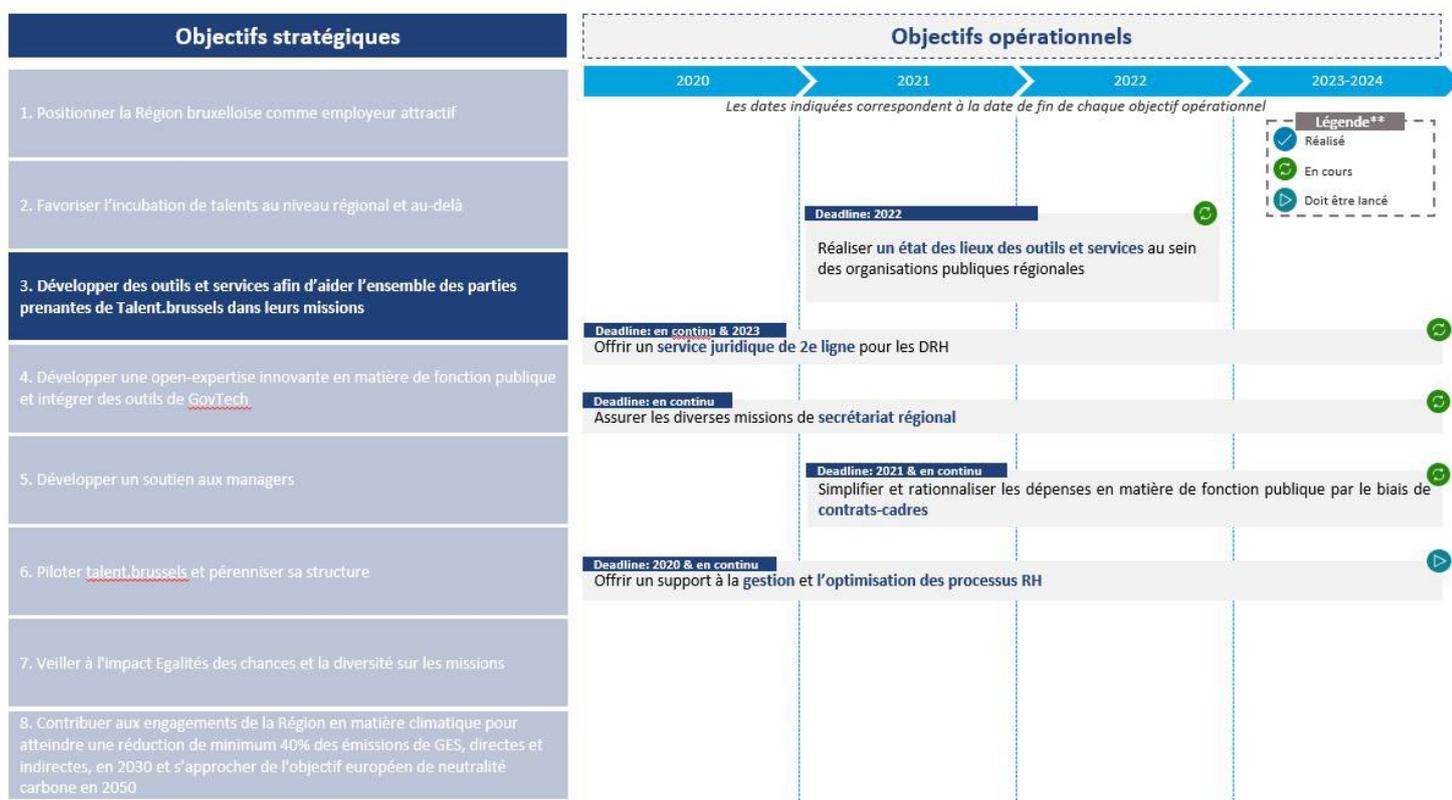


### En quelques chiffres

- 54 sessions de formations transversales avec un peu plus de 550 personnes inscrites 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.
- 20 sessions de formation sur 8 thématiques ont été organisées dans le cadre de la Diversité

## 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

#### EneRHgy

Talent.brussels a été mandaté par le Gouvernement bruxellois pour organiser 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 optimiser la fonction RH en améliorant les processus et outils RH (transversaux) et les solutions innovantes qui leur sont associées. Il s'agit d'un exercice visant à trouver les meilleures pratiques RH au sein des treize entités impliquées dans la Région de Bruxelles. Tout cela dans l'optique d'un ensemble plus efficace, comme le prévoit l'accord de Gouvernement. Les recommandations finales sont attendues pour le début de 2022.

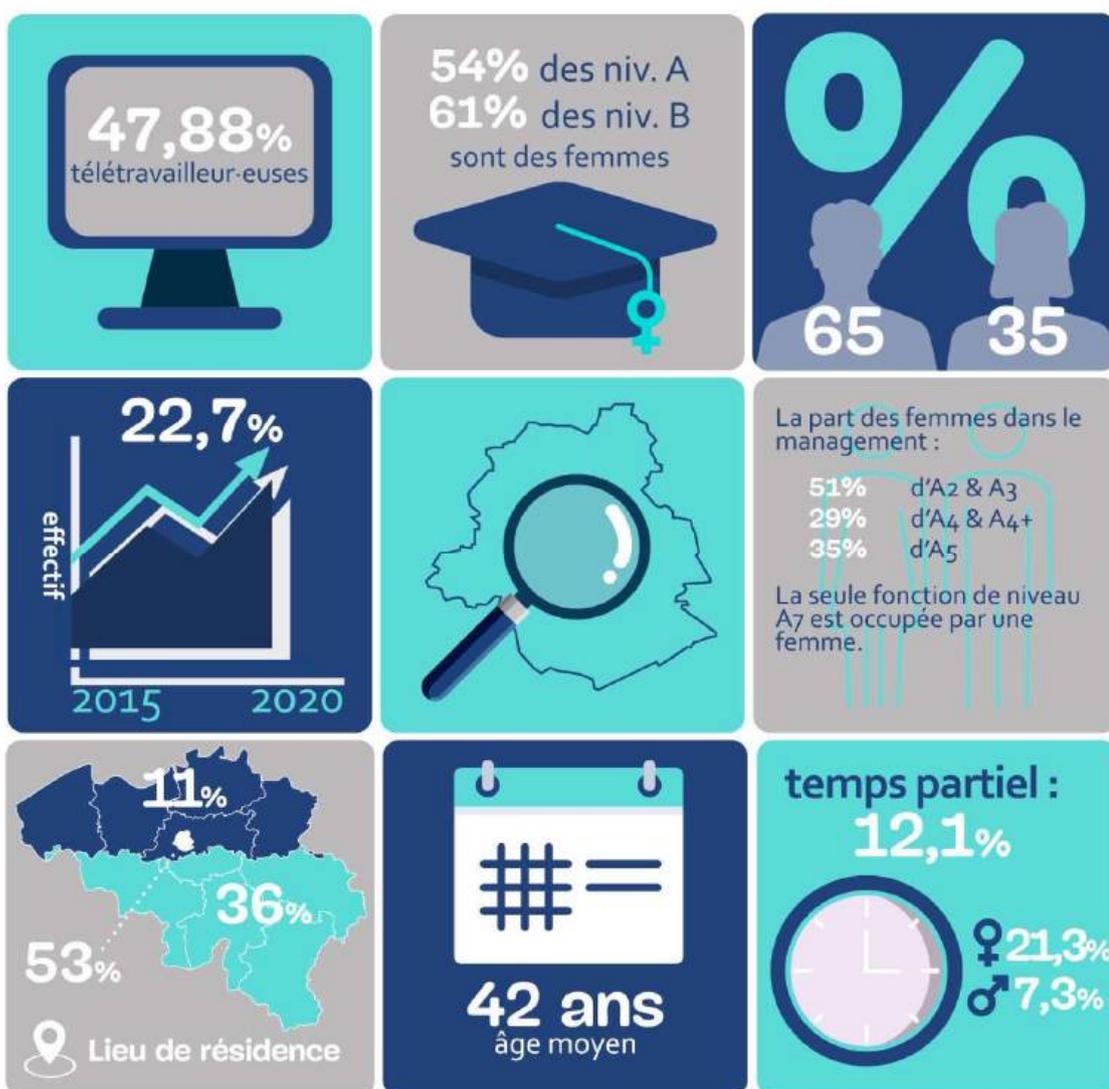
## Vers un observatoire de l'emploi public bruxellois

L'observatoire a pour objectif de jeter un regard analytique sur la fonction publique bruxelloise.

L'administration publique est, d'une part, en charge de la mise en œuvre des politiques publiques et permet donc à notre société de vivre ensemble selon des principes généraux définis par les instances politiques.

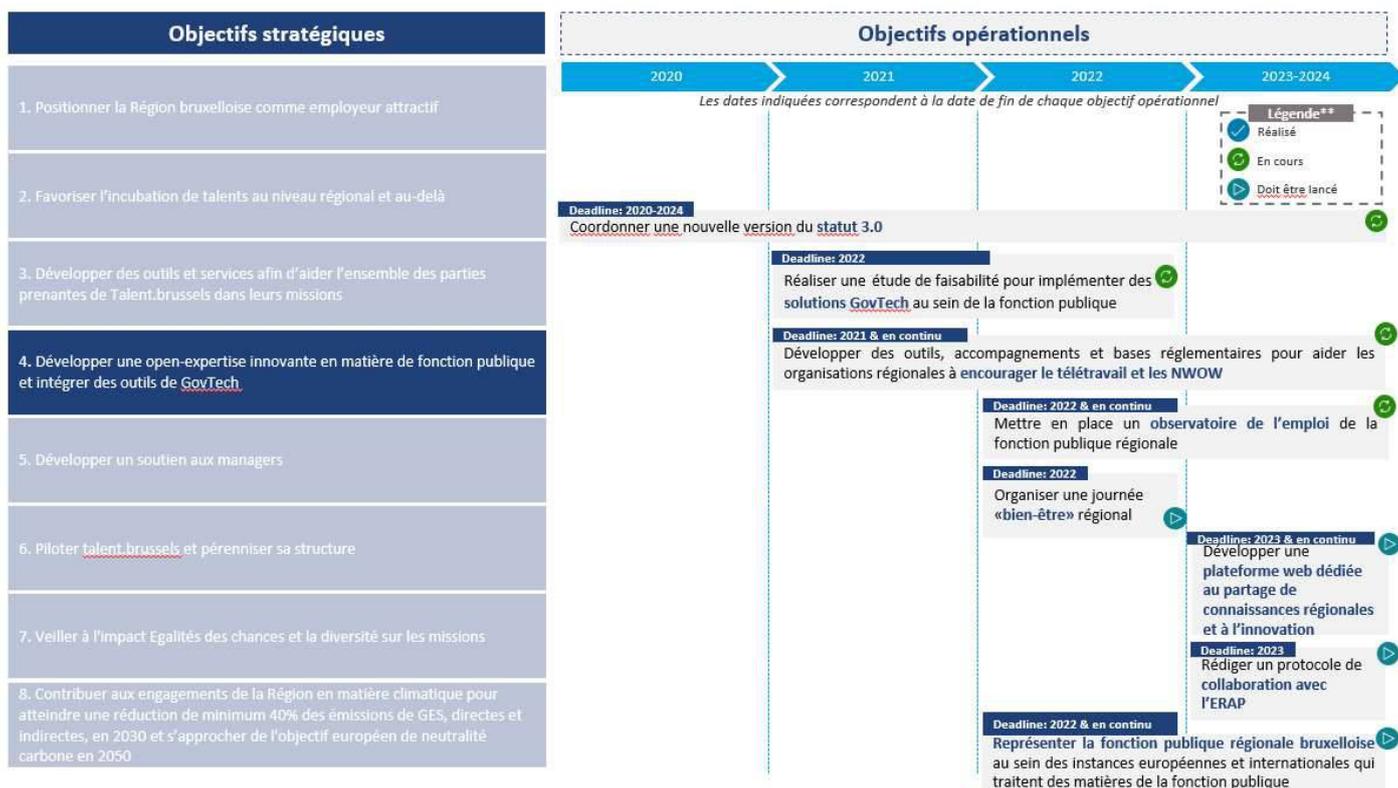
D'autre part, l'administration publique pèse de manière non négligeable sur la situation socio-économique de nos sociétés et représente, de surcroît, un acteur important en termes macroéconomiques, particulièrement sur le plan de l'emploi.

Le rapport 2021 a révélé quelques chiffres intéressants :



# 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

En 2020, le Gouvernement bruxellois avait chargé talent.brussels d'élaborer un plan d'action "NWOW – post covid" au niveau régional. Le 24 février 2021, talent.brussels a organisé un webinar à l'attention des fonctionnaires dirigeants sur le monde du travail post-covid. Nos experts y ont présenté les résultats de l'étude diagnostique constituée de deux volets : un benchmark organisationnel - réalisé auprès de vingt organisations régionales et six organisations extrarégionales - et une enquête sur le télétravail auprès des fonctionnaires régionaux afin de savoir ce qu'ils souhaitent à l'avenir. Ce benchmark a permis de comprendre comment ces organisations ont organisé leur travail pendant le lock down (et après) au niveau de la réglementation, du budget, du matériel, du bien-être, de l'organisation, de la communication, de la mobilité, du suivi, etc.

Sur base des résultats de ce benchmark et de ceux de l'enquête auprès des employés de la Région, un « Plan d'action télétravail 2021 », approuvé par le Gouvernement le 22 juillet 2021, a été présenté aux partenaires régionaux. Les premières réalisations de ce plan d'action sont attendues en 2022.

### En quelques chiffres :

- 18 institutions bruxelloises ont coconstruit avec talent.brussels le plan d'action télétravail 2021
- 27 institutions monitorées
- 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>.

## Objectif stratégique 5 : Développer un soutien aux managers

### 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 <a href="#">GovTech</a>				
<b>5. Développer un soutien aux managers</b>				
6. Piloter <a href="#">talent.brussels</a> et pérenniser sa structure				
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				

*Les dates indiquées correspondent à la date de fin de chaque objectif opérationnel*

**Légende\*\***

- ✔ Réalisé
- 🔄 En cours
- ▶ Doit être lancé

**Deadline: 2022 & en continu** 🔄  
Développer un trajet d'accueil et d'accompagnement pour haut fonctionnaire

**Deadline: 2021 & en continu** 🔄  
Mettre en place d'un séminaire annuel «fonction publique» pour les hauts fonctionnaires

**Deadline: 2023** ▶  
Développer outil de mesure d'engagement / de satisfaction

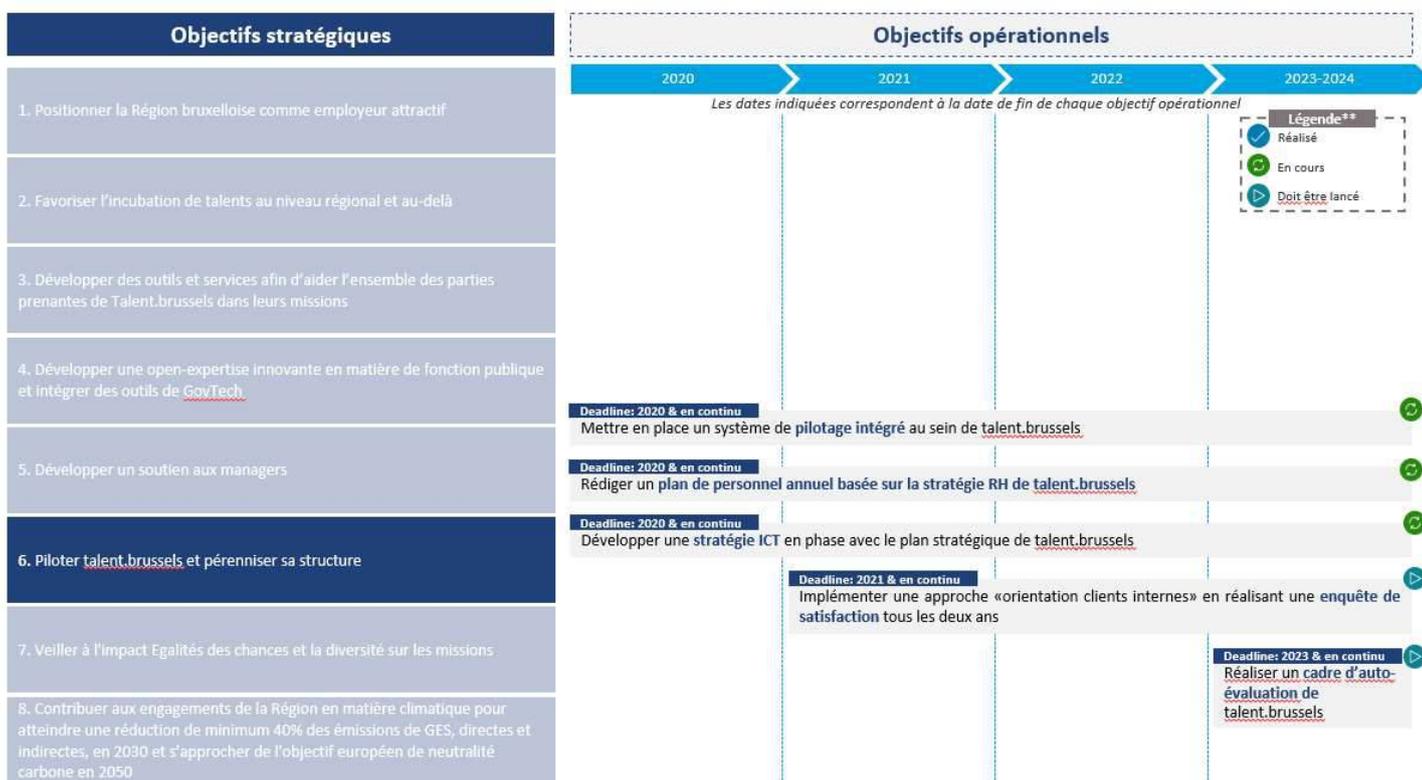
**Deadline: 2023** ▶  
Offrir accompagnement et expertise dans la réalisation d'un cadre d'auto-évaluation de la fonction publique (CAF)



Un trajet d'accueil et d'accompagnement des hauts fonctionnaires est en cours d'élaboration. Il sera validé et mis en place à partir de 2022.

# Objectif stratégique 6 : Pérenniser la structure de talent.brussels

## En un coup d'œil



## En quelques réalisations-clés



Isabelle Meulemans et Cédric Verschooten, directrice générale et directeur général adjoint, et leur conseil de direction.

### Un team talent board prête à relever les challenges

Après le recrutement de deux nouvelles directrices en 2020, trois nouvelles directrices ont été recrutées en 2021 permettant ainsi de compléter le Conseil de direction. Très rapidement après la dernière entrée en fonction, le Conseil de direction s'est réuni pour une mise au vert afin d'aligner ses membres et de fixer ensemble des éléments stratégiques d'avenir. De nouvelles procédures et de nouveaux outils ont été établis afin de faciliter et de professionnaliser le fonctionnement du Conseil de direction. L'outil *Decisions* a notamment été implémenté pour faciliter les flux d'information et de décision du CD.

### Un plan de personnel approuvé

La grande réforme que le Gouvernement a prévue il y a cinq ans est à ce jour opérationnelle ; talent.brussels est devenue une organisation dynamique sur le paysage institutionnel bruxellois. Démarré avec une cellule de 6 personnes, talent.brussels comptait 41 personnes fin 2019 et en compte 76 en 2021, dont 20 recrutées cette année.

Talent.brussels a relevé plusieurs défis importants dont la refonte de l'organisation axée sur les résultats et l'orientation client et l'adaptation des outils et méthodes de travail à la crise sanitaire qui s'est poursuivie en 2021.

Une structure cohérente permettant de remplir nos missions et d'apporter une plus grande efficacité et sécurité dans nos processus-clés nous permettra à terme d'être en mesure de répondre de manière plus qualitative à certaines demandes. Pour ce faire, un renforcement des effectifs est encore nécessaire. Ce constat a d'ailleurs été confirmé en mai 2021 par un audit réalisé par Deloitte qui a estimé que pour assurer l'ensemble des missions confiées à talent.brussels, les effectifs au plan de personnel doivent être quasiment doublés.

Le 16 décembre 2021, le Gouvernement a approuvé le Plan de personnel. Dans les deux prochaines années, talent.brussels comptera plus de 140 *Talents*.

### Des outils ICT collaboratifs et innovants

Collaborer mieux et davantage dans un contexte de crise sanitaire de longue durée imposant majoritairement le télétravail a été un des grands challenges de 2021. A cette fin, un intranet créé de A à Z permet désormais aux collaborateurs d'avoir accès aux informations et ressources de manière structurée et en direct. Cet outil a notamment été très utile en matière de partage d'informations liées à la situation Covid et à la création de liens entre les différentes directions. En parallèle, de nouveaux outils collaboratifs tels qu'un SharePoint ont été mis en place afin de soutenir la collaboration à distance et de simplifier les échanges.

Cette année 2021 a également vu le développement par notre équipe ICT d'une plateforme innovante et performante (Mytalent). Innovante car elle intègre notre nouveau dictionnaire de compétences régional ainsi que toute une série de tests de recrutement qui pourront être passés à distance par les candidats. Elle permettra d'intégrer à terme un module d'intelligence artificielle pour le cv screening. Et performante car elle fera gagner un temps précieux sur la durée du processus de recrutement. Cette plateforme sera opérationnelle au début de l'année 2022.

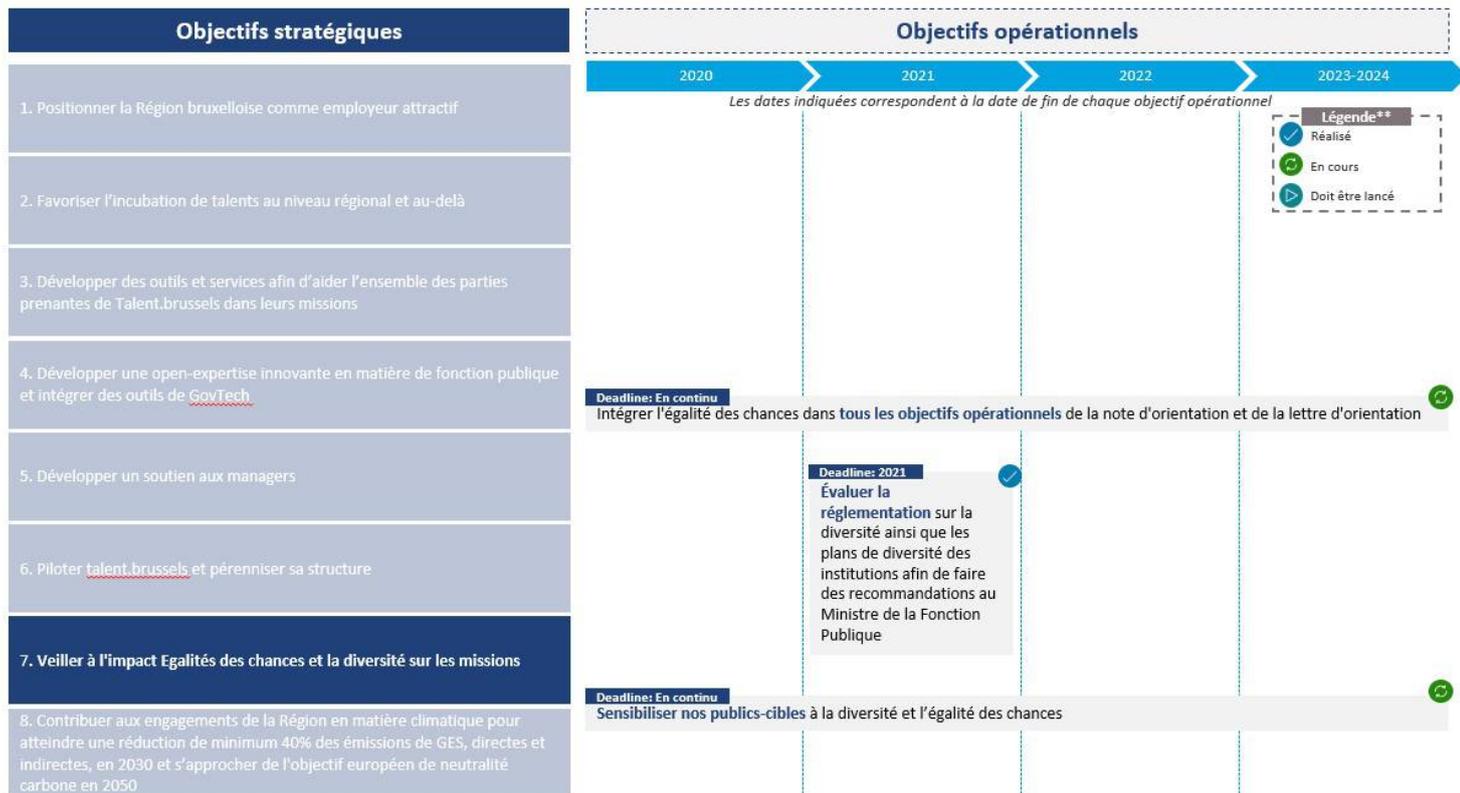
### En quelques chiffres :

talent.brussels c'est :

- 80 collaborateurs, 51 femmes et 29 hommes
- 71% sont statutaires
- 8,75% de moins de 26 ans

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

## En un coup d'œil

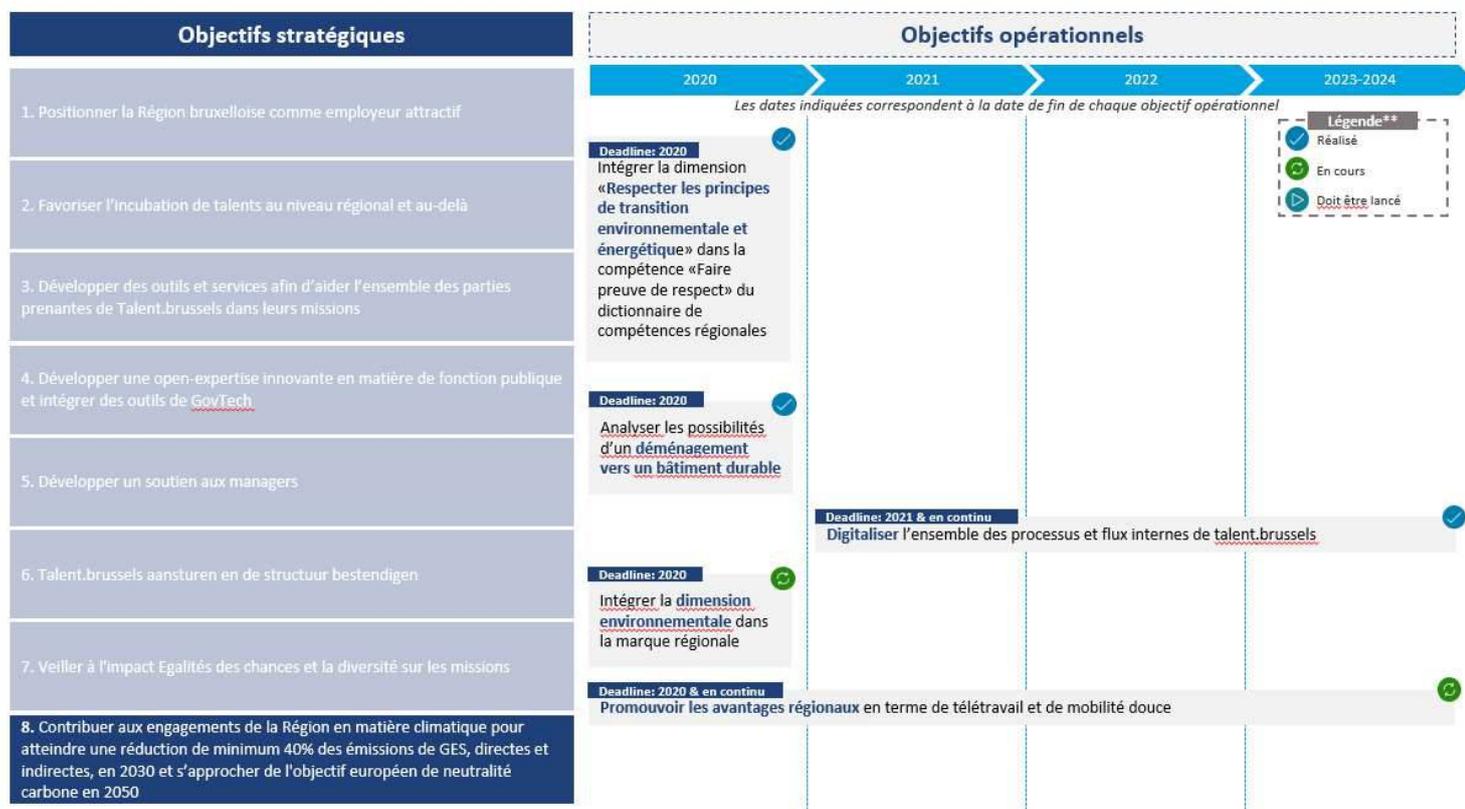


## En quelques réalisations-clés

Talent.brussels a réalisé un audit des instruments de la politique de diversité dans la fonction publique régionale. Cette évaluation porte notamment sur la cohérence et l'efficacité des instruments existants. Sur la base de cette évaluation, des recommandations au Gouvernement ont été formulées afin de réformer la politique sur la diversité dans nos administrations. Et le 1<sup>er</sup> juillet 2021, suite à l'accord du Gouvernement, le travail d'adaptation des textes légaux a pu démarrer. En parallèle, des actions de sensibilisation, de formation, de centralisation et de mutualisation ont commencé ou ont été planifiées. Malgré les circonstances difficiles de cette année, le comité régional de la diversité s'est réuni 2 fois et le réseau des managers de la diversité 3 fois. D'autres réunions plus spécifiques ont également été réunies, notamment pour la réforme des instruments de la politique de diversité.

## 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



### En quelques réalisations-clés

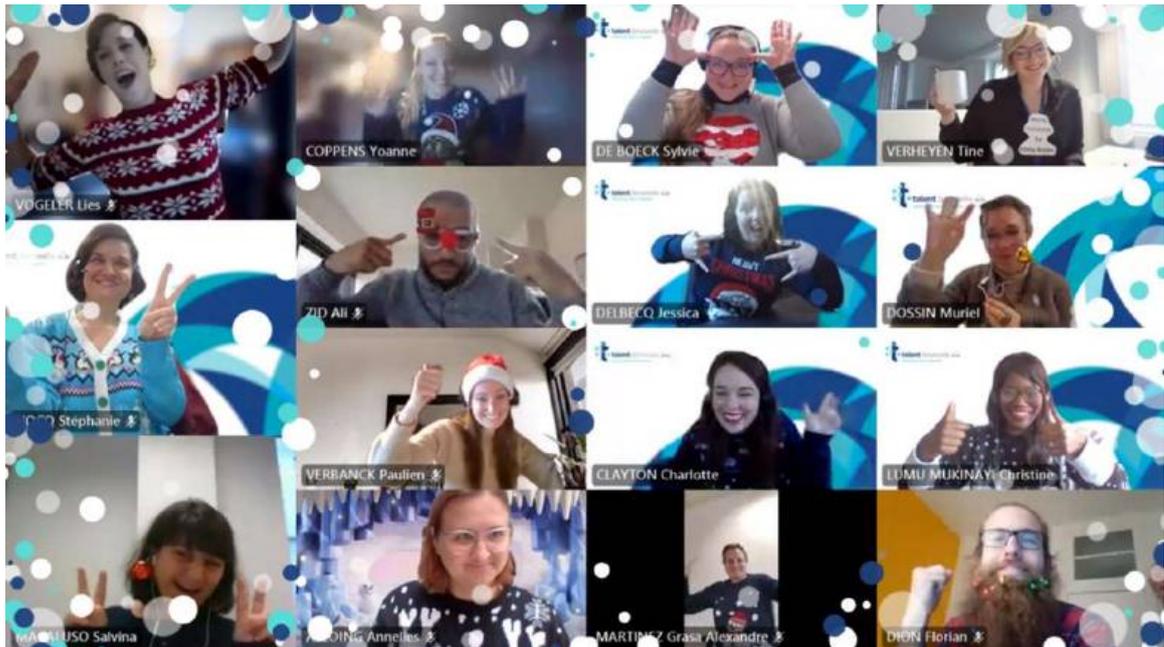
Tout a été mis en œuvre afin de permettre à chaque collaborateur·rice de travailler à distance et de se former de manière entièrement digitalisée. Les informations relatives à l'organisation interne sont désormais disponibles de partout sur l'intranet et le SharePoint de talent.brussels. Depuis janvier, la plateforme e-HR permet également la gestion en ligne des congés, jours de télétravail et absences.

En septembre, la formation en ligne a été rendue possible pour talent.brussels grâce au lancement de la plateforme Mytalent Learning. Le volet recrutement de Mytalent est en cours d'implémentation et devrait aboutir début 2022 permettant ainsi de digitaliser l'ensemble du processus de recrutement.

La digitalisation d'autres flux et processus, tels que le contrôle de gestion, est actuellement à l'étude et verra de nouvelles avancées en 2022.

## En conclusion

La durée de la crise sanitaire et du mode de fonctionnement en télétravail talent.brussels s'est montré flexible et s'est adapté afin de satisfaire au mieux nos clients-partenaires et de permettre aux collègues Talenters de travailler et de collaborer dans les meilleures conditions possibles.



Cette crise a été à la fois un défi, remettant en question nos méthodes de travail, et à la fois une réelle opportunité de faire un pas de géant dans les *New ways of working*. Et sans conteste, toutes nos réalisations sont le fruit d'équipes extrêmement talentueuses !