



# NEWSLETTER

**talent.brussels** 

SEPTEMBRE 2020

## SOMMAIRE :

**01** *UNE IDENTITÉ FORTE POUR PROMOUVOIR LA MARQUE EMPLOYEUR RÉGIONALE*

**02** *NOTRE SITE WEB FAIT PEAU NEUVE !  
EMPLOYER BRANDING RÉGIONAL :  
DÉCOUVREZ NOTRE PREMIÈRE VIDÉO*

**03** *GESTION DE LA CRISE COVID-19 :  
L'HEURE DU PREMIER BILAN :*  
LE TRAVAIL AUX TEMPS DU COVID-19 : FOCUS  
SUR LE TÉLÉTRAVAIL

**04** *GESTION DE LA CRISE COVID-19 :  
L'HEURE DU PREMIER BILAN :*  
ET APRÈS ?

**05** *GESTION DE LA CRISE COVID-19 :  
L'HEURE DU PREMIER BILAN :*  
SÉLECTIONS DIGITALISÉES : UN WIN-WIN GARANTI  
**ROADMAP JUSQUE FIN 2020**

## UNE IDENTITÉ FORTE POUR PROMOUVOIR LA MARQUE EMPLOYEUR RÉGIONALE

Nous sommes fiers de vous présenter notre nouvelle identité visuelle !

A travers cette forme atomique, c'est notre ambition **de collaboration, d'innovation, d'expertise** et de cohérence que nous affirmons. Les organismes publics régionaux, comme les atomes, sont reliés les uns aux autres pour construire, ensemble et grâce à leurs collaborateur-trices, une Région de Bruxelles Capitale au service de ses citoyen-nés.

Les couleurs choisies reflètent notre appartenance à la Région tout en insufflant une touche de pep's et de dynamisme.

Résolument bruxelloise, notre nouvelle identité est aussi un outil essentiel pour le développement et la promotion d'une marque employeur régionale forte.



## NOTRE SITE WEB FAIT PEAU NEUVE !

Plus simple, plus complet et plus interactif : voilà quelques mots-clés pour définir notre nouveau site web ! Issu de la fusion entre notre site vitrine et publicjobs.brussels, le portail web des offres d'emploi des organismes publics bruxellois, notre site a été entièrement repensé.

L'accent est surtout mis sur notre mission principale : **le recrutement des collaborateur-trices de la Région**. C'est pourquoi le site reprend **l'ensemble des offres d'emploi**, contractuelles et statutaires, des organismes publics bruxellois. Les visiteur-euses y trouvent aussi des informations sur vos organisations et vos différents métiers, une explication des processus de sélection, un aperçu de la culture de travail et des avantages régionaux ainsi que la possibilité de postuler à des stages dans les organismes publics bruxellois.

Mais vous et vos employé-es n'êtes pas oubliés ! Notre site rassemble tous les renseignements utiles relatifs à la procédure d'accession au niveau supérieur et aux formations régionales transversales. Les offres de mobilité intrarégionale seront également accessibles via le site. Enfin, l'onglet « Vous êtes un organisme régional » contient nos différentes newsletters, les informations liées au Covid-19 et toute autre communication importante liée aux ressources humaines et à la fonction publique bruxelloise.

Notre organisme étant encore en pleine évolution, **ce site web remasterisé est toutefois temporaire**. Une version définitive, davantage en adéquation avec nos besoins, les vôtres et ceux des candidat-es, sera disponible **d'ici 2021**.

En attendant, **venez vite découvrir la nouvelle version de [www.talent.brussels](http://www.talent.brussels) !**

## EMPLOYEUR BRANDING RÉGIONAL : DÉCOUVREZ NOTRE PREMIÈRE VIDÉO

Peut-être l'avez-vous déjà vue ? Notre première vidéo d'employer branding est diffusée sur notre site web et sur tous nos réseaux sociaux (Facebook, Twitter et LinkedIn) !

Objectif : nous faire connaître auprès de tou·tes les candidat-es potentiel·les et **promouvoir nos offres d'emploi et nos atouts en tant qu'employeur**.

Comment ? En mettant en lumière les talents qui composent nos équipes, notre culture de travail et la diversité de nos métiers, profils, organismes et secteurs d'activités.

Cette action s'inscrit dans le cadre d'une **stratégie globale** visant à attirer les meilleurs candidat-es dans la fonction publique bruxelloise.

Encore un immense merci à tous nos partenaires qui ont contribué à ce projet, que ce soit en nous prêtant leurs locaux et leur matériel ou via la participation de leurs collaborateur-trices à la vidéo.

Vous ne l'avez pas encore regardée ? **[Découvrez-la ici !](#)**

## GESTION DE LA CRISE COVID-19 : L'HEURE DU PREMIER BILAN

La crise sanitaire liée au Covid-19 a fortement impacté nos organismes et nos collaborateur·trices. Nous avons dû nous adapter rapidement à ce nouveau contexte et aux contraintes qui en découlent, en réinventant nos modes de travail et de fonctionnement.

Depuis le début de cette crise, talent.brussels a tout mis en œuvre pour accompagner au mieux vos organisations et vos services RH :

- Mise en place du Groupe de travail déconfinement qui réunit **27 partenaires publics bruxellois** et se compose des DRH et des conseillers en prévention régionaux.
- Mise en place d'un SPOC juridique
- Rédaction d'arrêtés sur la digitalisation des sélections, de circulaires...
- Rédaction d'un guide déconfinement et de FAQ
- Mise en place d'un module d'information sur notre site web
- ...

Même si la situation reste critique, nous vous proposons un premier bilan.

### ● LE TRAVAIL AU TEMPS DU COVID-19 : FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Avant le confinement, le pourcentage d'agent·es de la Région pratiquant le télétravail était de 35 %, répartis comme suit :

- **23% de télétravailleur·euses structurel·les**, c'est-à-dire, qui effectuent du télétravail en moyenne au moins un jour par semaine sur base mensuelle.
- **11% de télétravailleur·euses occasionnel·les**, c'est-à-dire, qui effectuent du télétravail sur une base non-régulière, avec un maximum de trois jours par mois;
- **1% de télétravailleur·euses mobiles**, c'est-à-dire, les membres du personnel dont les tâches impliquent la mobilité et qui prestent régulièrement leurs heures en dehors des locaux de l'employeur ou du domicile.

On notait des différences importantes entre les Services publics régionaux et les OIP : 70% des collaborateur·trices effectuaient du télétravail dans les SPR, contre 27% dans les OIP.

**Pendant le confinement**, le pourcentage d'agent·es en télétravail est monté à 76% pour les SPR et à 46% pour les OIP, avec **un effectif global de 51%**.

A noter qu'un nombre élevé de fonctions du secteur public régional bruxellois ne peuvent pas s'exercer en télétravail. En effet, en raison des spécificités inhérentes à certains métiers (pompier·ères, éboueur·euses, agent·es d'accueil, ...), plusieurs collaborateur·trices ont continué à assurer une présence physique sur leur lieu de travail.

Ainsi, on constate des écarts importants dans les pourcentages d'effectif en télétravail. Si les taux ont atteint 100% au CES et chez Innoviris, 97,74% chez Actiris et 96,8% chez talent.brussels, seuls 8,43% des effectifs du SIAMU et 8,52% de ceux de Bruxelles-Propreté étaient en télétravail fin mai.

## ● ET APRÈS ?

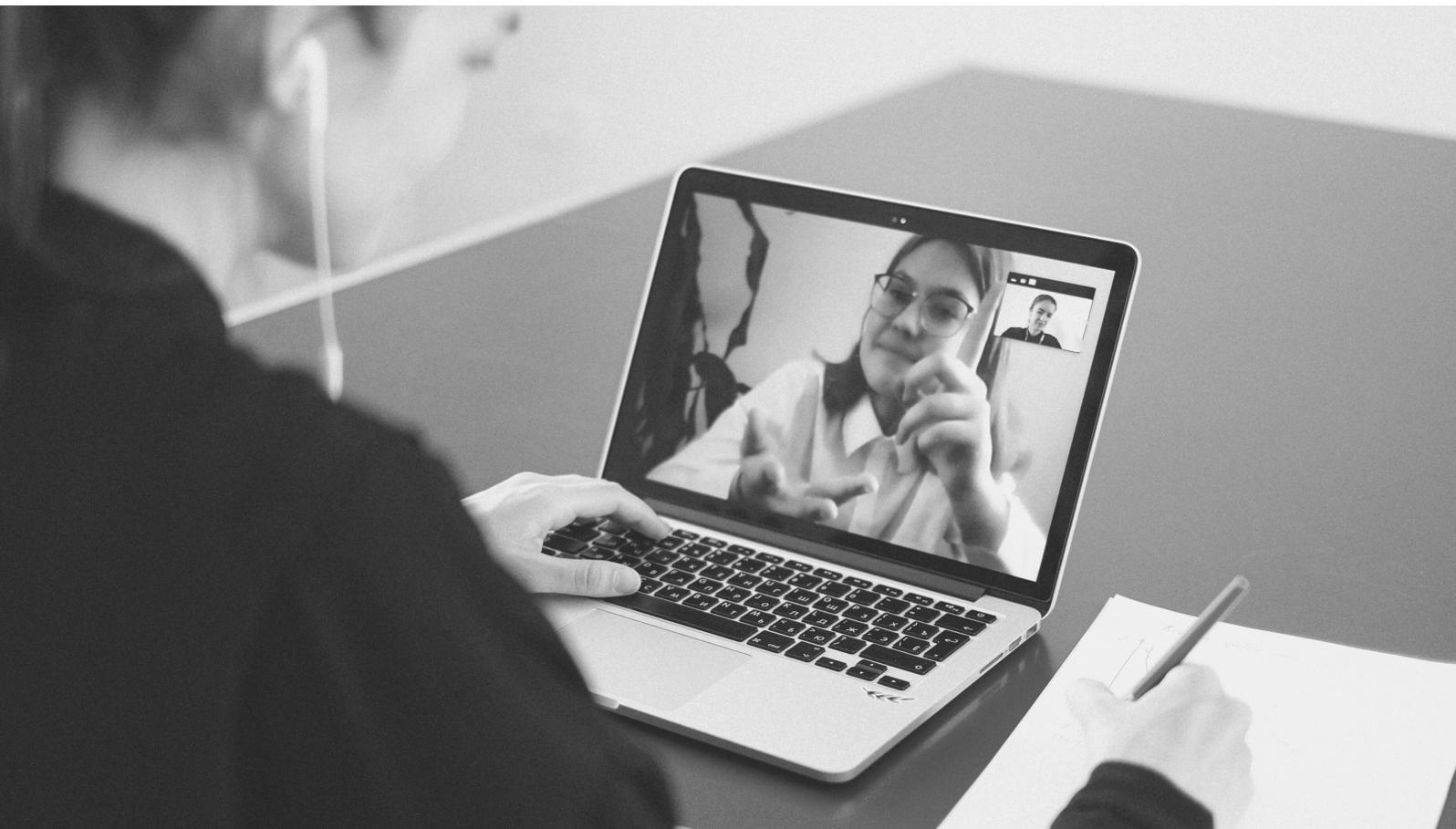
La Région bruxelloise envisage d'étendre la pratique du télétravail, en dehors de toute situation de crise sanitaire. Comme l'indique Sven Gatz, Ministre de la Fonction publique, « Nous souhaitons garder le télétravail dans la fonction publique. Lorsque la situation le permet, nous souhaitons que les collaborateurs qui le souhaitent puissent travailler depuis chez eux un à deux jours par semaine ».

Les avantages sont indiscutables. Pour les travailleur·euses, on peut, entre autres, citer un gain de temps sur les trajets et un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle. En matière de mobilité et d'environnement, le télétravail permet une décongestion du centre-ville de Bruxelles. Toutefois, les défis restent nombreux, notamment concernant le bien-être, le matériel de travail, la séparation travail/vie privée ou encore la préservation du lien social.

talent.brussels a donc été chargé par le Cabinet de la Fonction publique d'effectuer une analyse pour déterminer dans quelle mesure et moyennant quelles conditions le télétravail pourrait être élargi dans nos organismes.

Dans cette optique, notre équipe Stratégie effectue actuellement un benchmarking sur la question. Une enquête auprès des membre du personnel est aussi prévue.

L'objectif est de renforcer le bien-être des agents en télétravail et de mettre à leur disposition le matériel informatique et ergonomique adéquat. La réflexion porte également sur le renforcement de la cohésion d'équipe à distance. Les résultats de l'étude sont attendus prochainement. Ils seront suivis d'une proposition de plan d'action qui sera soumis au Gouvernement.



## ● SÉLECTIONS DIGITALISÉES : UN WIN-WIN GARANTI

Autre conséquence de la crise sanitaire, une digitalisation accrue et accélérée de nos processus de travail. C'est notamment le cas pour notre équipe Sélection, qui a conçu de nouvelles procédures de recrutement pour mieux vous servir. Un [Arrêté du Gouvernement](#) a d'ailleurs été publié dans cette optique.

Ce projet de digitalisation des sélections est composé de 3 grands volets :

### ○ L'entretien digital

Plus rapide à mettre en place, plus facile à organiser et moins dépendant des contraintes extérieures, l'entretien digital est un véritable atout pour répondre plus efficacement à vos besoins et vos urgences. La possibilité d'y avoir recours ou pas dépend de la procédure choisie.

Les **entretiens sans cas pratique** peuvent avoir lieu entièrement à distance, via la plateforme Teams.

Prochainement, les **entretiens avec cas pratique** pourront eux aussi être majoritairement digitalisés. Notre équipe Sélection prépare actuellement un marché public en vue d'utiliser une plateforme permettant de passer la plupart des tests à distance et sous surveillance, dans un environnement sécurisé. En effet, le système sera capable de vérifier que c'est bien le ou la bon-ne candidat-e qui passe l'examen, de détecter des anomalies et de bloquer l'accès aux pages web et autres documents pendant l'épreuve, ce qui limite drastiquement le risque de tricherie. Nos consultant·es analyseront avec vous au cas par cas la possibilité de recourir à cette méthode. Un gain de temps pour vous, pour nous et pour les candidat·es.

Quant aux **entretiens avec assessment**, ils se déroulent encore en présentiel, l'assessment ne pouvant pas, à ce stade, être digitalisé.

Avec votre collaboration, notre ambition est que le processus de recrutement se digitalise progressivement.

### ○ Adaptation des procédures

Afin de combler tous vos besoins dans les meilleurs délais, des **adaptations temporaires** ont été décidées. Ainsi, depuis quelques semaines, deux procédures sont encouragées :

- La consultation de réserves de recrutement déjà constituées.
- Des screenings alternatifs qui ne comportent pas de module générique.

Ces deux procédures présentent deux avantages principaux :

- Des délais de procédure grandement raccourcis.
- Plus de sécurité sanitaire, puisque l'absence de module générique permet d'éviter le regroupement de nombreuses personnes dans un endroit confiné.

Selon l'évolution de la situation, nous évaluerons la possibilité de procéder à de nouveaux ajustements.

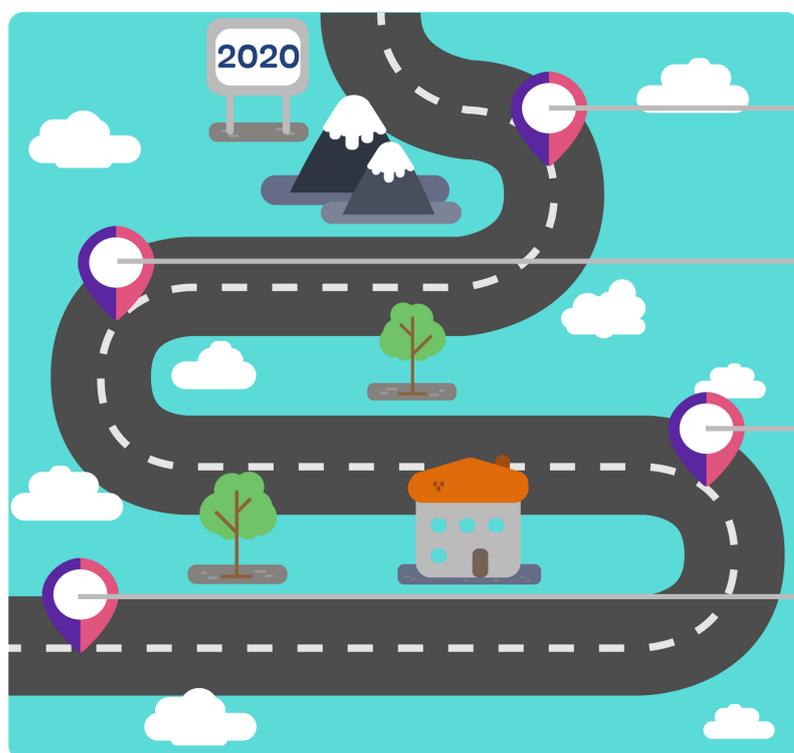
## ○ Recherche d'innovations pour des procédures statutaires plus rapides et attractives

Ces projets ne s'inscrivent pas uniquement dans l'urgence de la crise sanitaire. Nous voulons saisir cette opportunité pour **innover et réinventer l'ensemble du processus de sélection** afin de le rendre plus adapté à vos réalités et plus spécifique à chaque profil recherché.

Notre équipe juridique travaille d'ailleurs actuellement sur un Statut 4.0, dans lequel l'organisation de procédures de recrutement digitalisées sera prévue, indépendamment de tout évènement exceptionnel.

Nous restons bien entendu à l'écoute de vos demandes et de vos attentes en la matière. Pour toute question sur le sujet, n'hésitez pas à prendre contact avec notre équipe sélection : [selection@talent.brussels](mailto:selection@talent.brussels)

## ROADMAP JUSQUE FIN 2020



- DECEMBRE 2020 :  
- Clôture du 1er Groupe de travail statut.
- OCTOBRE 2020 - JANVIER 2021 :  
- Premières sessions de tests d'accession au niveau supérieur.
- OCTOBRE 2020 :  
- Participation à la Jobfair Brussels.  
- Lancement de notre campagne « Werken in Brussel ».
- SEPTEMBRE 2020 :  
- Mise en place de la taskforce monitoring plan de personnel.

## POUR NOUS CONTACTER :



[info@talent.brussels](mailto:info@talent.brussels)



02 435 15 55



Boulevard Emile Jacqmain 20  
1000 Bruxelles