

RAPPORT ANNUEL 20 23





En cette année 2023, talent.brussels a fêté ses cinq années d'existence. Démarré avec une équipe de **six personnes en 2018**, talent.brussels, comptait au 31 décembre 2023, **127 personnes**. Un vrai défi pour nos collaborateurs-ices qui ont dû attirer et recruter tous ces nouveaux talents, les intégrer et les accompagner dans les équipes, mettre à leur disposition les infrastructures nécessaires pour réaliser leur mission, assurer leur bien-être, tout ça dans le but de réaliser ensemble les objectifs fixés par le Gouvernement.

Le Teamtalent board (Conseil de direction) a continué à se challenger tout au long de l'année afin de fixer et parfois réviser au mieux les priorités tout en répondant aux exigences de nos stakeholders et, ce, pour **accompagner au mieux les équipes** dans leur progression et l'atteinte des ambitions fixées dans un contexte évoluant au rythme des objectifs OPTIris d'amélioration de la Fonction publique régionale bruxelloise.

Sans relâche, talents.brussels et ses équipes ont travaillé à **améliorer encore la qualité des recrutements** et à **réduire les délais** pour réussir à « capter » les meilleurs talents.

Talent.brussels a renforcé encore sa notoriété et celle de la Fonction publique régionale grâce à **un dynamique employer branding** composé notamment d'**une présence accrue sur les réseaux sociaux** et ajusté aux besoins et profils des candidats potentiels.

Des **outils digitaux supplémentaires** ont été développés et mis en place en 2023 afin d'**harmoniser les pratiques RH régionales**, de **répondre aux besoins de nos partenaires** et de **rationaliser les coûts futurs**. Ainsi par exemple: **Mytalent Learning**, la plateforme de formation régionale ; **Mytalent Performance**, l'outil d'évaluation qui sera bientôt testé chez talent avant d'être étendu aux partenaires ; et **un module d'accès simplifié** afin de faciliter l'évolution de carrières de agent-e-s.

Talent.brussels a mis son expertise au service du Gouvernement et de ses partenaires institutionnels afin d'offrir **un cadre juridique pointu en matière de RH régionale**. Différentes adaptations importantes ont été faites au statut de la Fonction publique en 2023.

Plusieurs études (rapport **TalentAnalytics**, évolution des métiers, satisfaction et engagement du personnel) ont offert aux décideurs les éléments permettant **la photographie de la Fonction publique** et ainsi faciliter la prise de décision future.

Les managers et top managers ont aussi été l'objet de l'attention de talent.brussels et plusieurs actions ont été initiées afin de **les accompagner dans leur rôle de mandataire**.

Et enfin, talent.brussels, en tant qu'**employeur responsable**, a contribué de manière proactive aux nombreux objectifs transversaux fixés par le Gouvernement en matière de **diversité**, de **responsabilité environnementale** et de participation active aux **objectifs européens**.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de notre rapport annuel !

Isabelle Meulemans et Cédric Verschooten
Directrice-Générale et Directeur-Général adjoint

Table des matières

<u>Objectif stratégique 1</u>	6	<u>Objectif stratégique 7</u>	33
Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif		Veiller à l'impact de l'égalité des chances et la diversité sur les missions	
<u>Objectif stratégique 2</u>	11	<u>Objectif stratégique 8</u>	36
Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà		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	
<u>Objectif stratégique 3</u>	16	<u>Objectif stratégique 9</u>	39
Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de talent.brussels dans leurs missions		Contribuer à la politique de la RBC dans les relations internationales, les affaires européennes et la coopération au développement	
<u>Objectif stratégique 4</u>	20	<u>Objectif stratégique 10</u>	42
Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils de GovTech		Contribuer au Programme OPTIris	
<u>Objectif stratégique 5</u>	24	<u>En conclusion</u>	45
Développer un soutien aux managers			
<u>Objectif stratégique 6</u>	27		
Pérenniser la structure de talent.brussels			

talent.brussels en un coup d'oeil



NOS MISSIONS

Nous recrutons de nouveaux talents pour Bruxelles et offrons un soutien RH innovant à nos partenaires

NOS AMBITIONS

- Faire de MyTalent un outil performant
- Réduire le temps de recrutement
- Offrir des outils RH innovants
- Développer les possibilités de carrières pour les talents de la Région
- Développer une culture propice à l'innovation et au bien-être

NOS ENGAGEMENTS

- Partager notre passion et collaborer
- Oser sortir de notre zone de confort et nous challenger
- Prendre nos responsabilités
- Être ouvert d'esprit
- Être à l'écoute
- Réfléchir *out of the box* / innover

NOTRE VISION

Devenir *LE* centre d'expertise bruxellois en « *people innovation* »

- Apporter des solutions RH communes pour une Région plus performante
- Offrir une expérience unique à chaque candidat

NOS PRIORITÉS

- Augmenter la capacité de recrutement
- Recruter, recruter, recruter
- Accroître la notoriété
- Redéfinir ensemble nos valeurs



OBJECTIF STRATÉGIQUE 1

“ Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif ”



En un coup d'oeil

2020 2021 2022 2023 ...

1.1 Développer une *identité corporate* ✓

Deadline : 2020

1.2 Construire une image partagée de la Région bruxelloise comme *employeur attractif* ✓ ↻

Deadline : 2020 & continu

1.3 Rédiger un plan de *communication stratégique* en phase avec la stratégie globale de talent.brussels et la stratégie de recrutement régionale ✓

Deadline : 2020 & continu

1.4 Simplifier et augmenter la *qualité du processus de recrutement statutaire* afin de rendre le recrutement statutaire plus professionnel et efficace ✓ ↻

Deadline : 2021 & continu

1.5 Proposer au cabinet une *nouvelle approche*, juridiquement sécurisée, pour rendre le recrutement des hauts fonctionnaires plus professionnel et plus efficace ✓

Deadline : 2020

1.6 Développer un site de recrutement régional ✓

Deadline : 2021

1.7 Signer un *protocole d'accord* avec Selor ✓

Deadline : 2020

Légende

- ✓ : Réalisé
- ↻ : En cours
- ✗ : Doit être lancé



En quelques réalisations-clés

Le recrutement statutaire s'accélère

En **2023**, le délai moyen de l'ensemble des procédures introduites et clôturées est de **61 jours** calendriers.

Sur les **165 procédures introduites** cette année, près de **5.000 candidat.e-s** ont postulé à nos offres d'emploi et **186 nouveaux talents** ont rejoint la fonction

publique régionale bruxelloise. Le délai moyen des procédures réalisées par talent.brussels en 2023 a été réduit de **45% par rapport à 2022**.

L'ensemble des demandes introduites par nos partenaires ont été traitées et ont été attribuées en interne dans **un délai de**



“
45%
de réduction des
procédures de
recrutement



”

trois jours en moyenne. Les décisions du Gouvernement concernant la réduction des frais de personnel et le moratoire qui est entré en vigueur le 1er décembre 2023 ont eu **un impact négatif** sur le nombre de procédures traitées par talent.brussels en 2023.

Employer branding renforcé

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

talent.brussels a développé des campagnes récurrentes sur les réseaux sociaux comme « **jobdate** », le rendez-vous hebdomadaire avec toutes les offres statutaires et mandataires vacantes à la Région, mais aussi les « **spend the day with** », où l'on suit un-e employé-e de la Région dans son travail de tous les jours.

L'équipe communication de talent.brussels a mis en place **une plateforme en ligne innovante** qui permet aux candidat-e-s d'entrer en contact avec les ambassadeur-ric-e-s des administrations bruxelloises ! Nous voulons ainsi **convaincre les meilleurs talents** de rejoindre la Région de Bruxelles-Capitale.

En effet, des études montrent que **96 % des candidat-e-s souhaitent interagir avec les collaborateur-ric-e-s** des entreprises pour lesquelles ils-elles veulent travailler et que le partage d'histoires entre collaborateur-ric-e-s est l'un des moyens les plus puissants d'attirer des candidat-e-s.

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. Les équipes de talent.brussels ont travaillé main dans la main afin d'offrir le maximum d'informations aux visiteur-euse-s durant ces salons.

Et enfin, **plusieurs grandes campagnes de notoriété** ont été menées dans les espaces publics et les transports en commun afin de **faire mieux connaître talent.brussels et les opportunités d'emploi** de de ses partenaires aux potentiel-le-s candidat-e-s.






“

96%

des candidat-e-s
souhaitent interagir avec
les collaborateur-ric-e-s
des entreprises pour
lesquelles ils-elles veulent
travailler



Employer branding renforcé

LINKEDIN	6924	abonné·e·s	
FACEBOOK	1173	abonné·e·s	
INSTAGRAM	718	abonné·e·s	
X (TWITTER)	264	abonné·e·s	
TIKTOK	550	abonné·e·s	



Participation à 5 salons de l'emploi

Job Fair Engineers 2023
Bruxelles (ULB)

Jobvillage
Louvain (Roularta)

Salon de la reconversion
Bruxelles (Références)

Jobvillage
Gand (Roularta)
Jobfair Brussels
Bruxelles (Références & Jobat)

SITE WEB	558k	utilisateur·trice·s sur l'année 2023	
TALENT CONNECT	6	magazines publiés en 2023	
MAILING	41	mailings informatifs vers nos partenaires	

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2

“ Favoriser l’incubation de talents au niveau régional et au-delà ”



En un coup d'oeil

Légende

- ✓ : Réalisé
- ↻ : En cours
- ✗ : Doit être lancé



2020 2021 2022 2023 ...

2.1 Développer une offre de formation régionale innovante



Deadline : 2020-2022

2.2 Mise en place d'un accueil régional



Deadline : 2022

2.3 Développer un centre de carrière régional

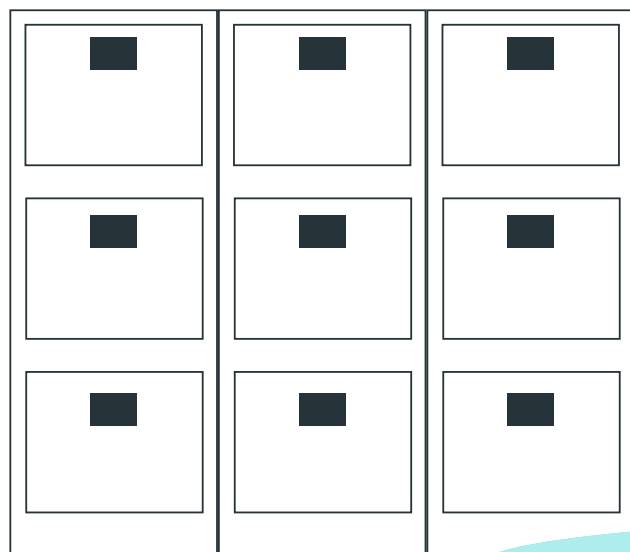


Deadline : 2020-2023

2.4 Réaliser une étude sur l'aménagement du temps de travail



Deadline : 2023-2024





En quelques réalisations-clés

Talent Acquisition Academy

La Talent Acquisition Academy vise à **former les recruteurs régionaux et à harmoniser les pratiques de recrutement** au sein des différents organismes partenaires.

La structure et le mode de fonctionnement du projet ont été présentés lors du premier comité de pilotage fin juin. La direction générale de talent.brussels a validé les priorités en termes de formation.

Ainsi, trois formations prioritaires ont été identifiées pour le trajet de formation des consultant-e-s en recrutement. Les formations ont été conçues selon le planning prévu et les contenus sont actuellement en développement. Le **trajet de certification STAR** est réalisé avec 18 personnes certifiées chez talent.brussels. Celui-ci a été intégré à la Talent Acquisition Academy et compte désormais, chez nos partenaires, 24 personnes certifiées.

“ 18 certifications
chez talent.brussels
&
24 certifications
chez nos partenaires ”



MyTalent Learning

talent.brussels implémente progressivement chez ses partenaires la plateforme digitale d'apprentissage « MyTalent Learning ». La plateforme comprend **5.500 formations** et est disponible pour talent.brussels et 14 de ses partenaires. Elle compte environ **2.500 utilisateur·trice·s**.

Le centre de carrière a développé ses e-learning : « **Institutions bruxelloises** » et « **Evaluations** ».

Le premier s'adresse à tous les nouveaux·elles entrant·es ainsi qu'à tout·e agent·e désireux·se de parfaire ses connaissances sur la structure de la Région de Bruxelles-Capitale et ses acteur·rice·s. Le second e-learning allie **la théorie et la pratique** : les évaluateur·rice·s seront à la pointe des dernières pratiques et connaissances dans le domaine de l'évaluation. Le choix ici a également été de **faire appel à l'expertise régionale interne** afin de développer le contenu de cet e-learning.

- **14 organismes régionaux**
ont accès à la plateforme

- **2.261 agent·e·s**
ont accès à MyTalent Learning

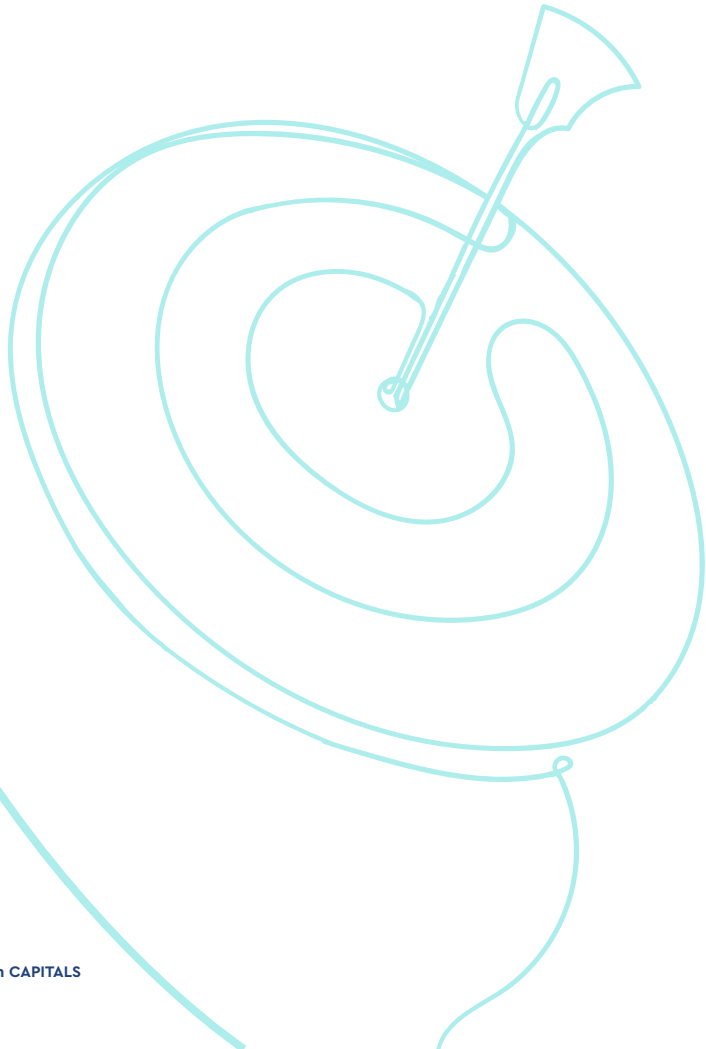
- **5.872 formations**
(FR&NL confondues et incluant les micro-learning)



Accession

En outre, le centre de carrière a déployé son **tout nouveau module d'accèsion simplifié**. Grâce à cette innovation, les procédures d'accèsion sont largement automatisées au sein de **MyTalent**.

Alors qu'auparavant, on utilisait principalement des courriers et des tableaux Excel, les procédures se déroulent désormais **automatiquement via la plateforme**, depuis la communication avec les candidat-e-s, l'inscription aux tests, jusqu'à la réalisation des différents tests de la procédure. Il en résultera **une procédure d'accèsion plus efficace**. Une évolution positive grâce à talent.brussels !



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'oeil

Légende

- ✓ : Réalisé
- ↻ : En cours
- ✗ : Doit être lancé

2020 2021 2022 2023 ...

3.1 Réaliser un état des lieux des outils et services au sein des organisations publiques régionales



Deadline : 2022

3.2 Offrir un service juridique de 2ème ligne pour les DRH



Deadline : 2023 & continu

3.3 Assurer les diverses missions de secrétariat régional



Deadline : en continu

3.4 Simplifier et rationaliser les dépenses en matière de fonction publique par le biais de contrats-cadres



Deadline : 2021 & continu

3.5 Offrir un support à la gestion et l'optimisation des processus RH



Deadline : 2020 & continu





En quelques réalisations-clés



Une expertise juridique au service de nos partenaires

La direction juridique a poursuivi la réflexion et l'établissement d'actes régionaux réglementaires dans **les matières liées aux statuts et à la Fonction publique** au sens large (ordonnances, arrêtés, circulaires et règlements, transposition de directives, etc.). La direction juridique a également contribué à **une interprétation correcte et uniforme des statuts** régionaux Services publics régionaux (SPR) et des Organismes d'intérêt public (OIP), en répondant à **des questions pointues** posées par différents "acteur-riche-s" du secteur (SPR, OIP, talent.brussels, cabinet FP, secteur XV, ...).

En parallèle, la direction juridique a traité le contentieux en matière de Fonction publique régionale, que ce soit en assurant **le greffe de la Chambre de recours régionale** pour l'évaluation ou le disciplinaire, mais aussi en suivant le contentieux devant **le Conseil d'Etat** (par exemple : les recours de mandataires).

Enfin, la direction juridique a assuré **le secrétariat juridique du comité de négociation** dans les matières de fonction publique d'ampleur régionale (**Secteur XV**).

Ont notamment été finalisés :

- **La modification des Décret et Ordonnance conjoints du 16 mai 2019** relatifs au Médiateur bruxellois afin de transposer la directive européenne 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (Directive « Lanceurs d'alertes ») ;
- **La transposition dans les statuts des agent-e-s de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019** concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidant-e-s.
- **La modification de l'Arrêté du 26 janvier 2017** relatif au télétravail, afin d'y modaliser les possibilités d'effectuer du télétravail depuis l'étranger et d'y insérer la notion de travail en bureau satellite ;
- **L'instauration d'un véritable droit à la déconnexion** pour les agent-e-s de la Fonction publique bruxelloise ;
- **L'adoption de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 janvier 2023** relatif au budget de mobilité et à l'acquisition, l'utilisation et la gestion des véhicules de service ;
- **Des modifications diverses aux statuts afin d'introduire des concepts novateurs** liés à la Fonction publique tels que : les métiers en pénurie, la mise à disposition conventionnelle temporaire d'un-e agent-e au bénéfice d'une autre institution régionale, la clause d'écologie, etc.

En 2023, la direction juridique a également développé, seule ou en partenariat, **plusieurs centrales d'achat** pour :



Du **matériel ergonomique** à destination du personnel en télétravail des institutions régionales.



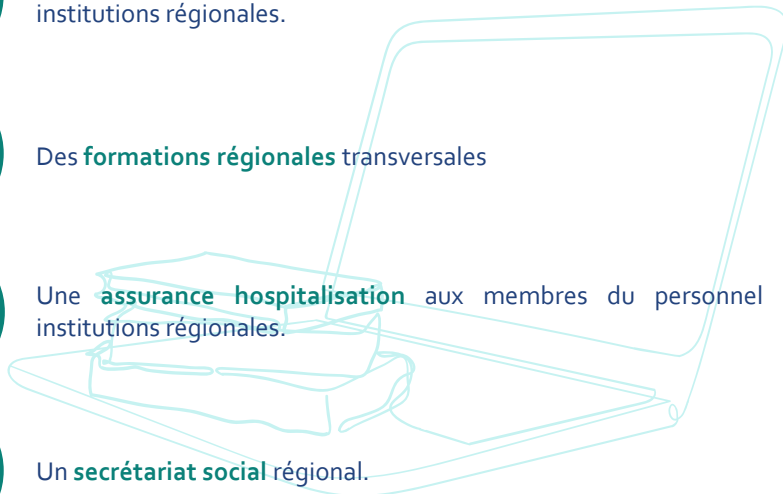
Des **formations régionales** transversales



Une **assurance hospitalisation** aux membres du personnel des institutions régionales.



Un **secrétariat social** régional.



Bibliothèque juridique virtuelle : les avis pertinents sur les statuts à un seul endroit dédié

Cette bibliothèque juridique virtuelle a vocation à fournir **des réponses juridiques concrètes et pratiques** à des questions juridiques type liées aux Statuts des SPR et des OIP, ainsi qu'à divers textes réglementaires liés (ex : Arrêté relatif au télétravail, véhicules de service). Ces réponses ont pour but d'**aider les gestionnaires juridiques et RH** des institutions partenaires dans leur pratique quotidienne de la fonction publique, en leur fournissant une première réponse applicable à la problématique qu'ils rencontrent.

La direction expertise juridique de talent.brussels se tient évidemment toujours **à disposition pour toute question complémentaire**, demande de précision ou autre, après une première consultation de la bibliothèque juridique virtuelle.

MyTalent Performance

Nous poursuivons nos efforts d'**harmonisation et de digitalisation des processus RH** avec un nouveau module de la plateforme MyTalent: **MyTalent Performance**. Ce module permettra de **systématiser, structurer et faciliter les évaluations** des collaborateur·rice·s de la Région. Il sera lancé prochainement en interne chez talent.brussels avant d'être progressivement implémenté chez les partenaires.



OBJECTIF STRATÉGIQUE 4

“ Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils de GovTech ”



En un coup d'oeil

Légende

- ✓ : Réalisé
- ↻ : En cours
- ✗ : Doit être lancé

2020 2021 2022 2023 ...

4.1 Coordonner une nouvelle version du statut 4.0



Deadline : 2020 - 2024

4.2 Réaliser une étude de faisabilité pour implémenter des solutions GovTech au sein de la fonction publique



Deadline : 2022

4.3 Développer des outils, accompagnements et bases réglementaires pour aider les organisations régionales à encourager le télétravail et les NWO



Deadline : 2021 & continu

4.4 Mettre en place un observatoire de l'emploi de la fonction publique régionale



Deadline : 2022 & continu

4.5 Organiser une journée « bien-être » régionale



Deadline : 2022

4.6 Développer une plateforme web dédiée au partage de connaissances régionales et à l'innovation



Deadline : 2020 & continu

4.7 Rédiger un protocole de collaboration avec l'ERAP



Deadline : 2023





En quelques réalisations-clés

Modification du statut

Etablissement et **publication d'un arrêté** afin d'assurer la transposition, dans les statuts du 21 mars 2018, de la **Directive (UE) 2019/1158** du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidant-e-s.

Cette directive fixe des exigences minimales conçues pour **parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes** en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en **facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale** pour les travailleurs qui sont parents ou aidants proches.

À cette fin, la directive prévoit **des droits individuels relatifs au congé de paternité, au congé parental et au congé d'aidant proche**. Elle prévoit également la possibilité de **formules souples de travail** pour les travailleur-euse-s qui sont parents ou aidant-e-s proches.

La Directive créant une série de droits au profit des travailleur-euse-s, il est apparu nécessaire d'adapter les statuts du 21 mars 2018 précités aux standards préconisés par la Directive. Le Gouvernement a aussi approuvé la circulaire stipulant que **l'agent-e peut obtenir une dispense de service pour se rendre à un examen médical chez un spécialiste** qui ne peut pas avoir lieu en dehors des heures de service.

Évolution des métiers

Ce projet vise à réfléchir aux enjeux de la **transition sociale, numérique et climatique** qui impactent tous les emplois de la Région. Notre objectif est de montrer que toutes ces **transformations radicales** ne signifient pas que des emplois disparaîtront purement et simplement ou que les emplois peu qualifiés ne seront plus nécessaires.

L'analyse de l'évolution des métiers et le recensement des besoins de formation permettent de **mieux comprendre les enjeux, les leviers et les atouts** pour anticiper ces tendances afin d'attirer et de retenir les talents. On examine les compétences que les agent-e-s devront maîtriser demain et ce **à quoi ressembleront les besoins en compétences d'ici à 2030**.

Les compétences numériques génériques pertinentes sont maintenant **intégrées dans le dictionnaire des compétences** régionales et les profils de compétences de la Région bruxelloise. Cela permet de **définir quelle compétence numérique générique de base est nécessaire** par niveau et par famille de compétences.

talent.brussels met à disposition des institutions régionales **un système de gestion des compétences adapté à la réalité du travail hybride** d'aujourd'hui.

Cela permet à nos partenaires de se positionner en tant qu'**employeurs modernes**.

La carte d'identité du-de la fonctionnaire bruxellois-e avec talentAnalytics.brussels

Chaque année, talent.brussels publie le rapport **talentAnalytics.brussels**, qui offre une vue détaillée de la composition et des tendances au sein de la Fonction publique bruxelloise.

Cette analyse annuelle permet de **dégager un portrait assez précis du personnel régional bruxellois** en se basant sur quelques grandes thématiques telles que les données sociodémographiques, le suivi de l'emploi et le monitoring des ressources humaines, l'absentéisme et la diversité.



OBJECTIF STRATÉGIQUE 5

“ Développer son soutien aux managers ”



En un coup d'oeil

Légende

- ✓ : Réalisé
- 🔄 : En cours
- ✗ : Doit être lancé

2020 2021 2022 2023 ...

5.1 Développer un trajet d'accueil et d'accompagnement pour hauts fonctionnaires



Deadline : 2022 & continu

5.2 Mettre en place un séminaire annuel « fonction publique » pour les hauts fonctionnaires



Deadline : 2021 & continu

5.3 Développer un outil de mesure d'engagement / de satisfaction



Deadline : 2023



En quelques réalisations-clés

Onboarding des fonctionnaires dirigeant·e·s

Soutenir les top managers dans l'exécution de leur mandat est un élément essentiel pour contribuer à **atteindre les résultats stratégiques** de la Région. Dans ce contexte, **une enquête et des entretiens approfondis ont été menés** auprès des mandataires régionaux bruxellois afin de **sonder leurs expériences et leurs besoins** en matière de processus d'onboarding et de soutien.

Lancement du Réseau Régional des top managers

talent.brussels a lancé **la première rencontre du réseau régional des mandataires** de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce projet est d'une importance essentielle pour talent.brussels car il a pour objectif de **favoriser la collaboration, la formation et l'innovation** au sein de la Région.

Près de **quarante mandataires** ont pris part à l'événement de lancement.

Cette première édition tournait autour d'une thématique actuelle, le **"Digital Management"**.

L'événement s'est terminé sur **une séance de networking** pour encourager **la collaboration et le partage de connaissances** entre les dirigeant·e·s des différentes organisations publiques de la Région bruxelloise.



OBJECTIF STRATÉGIQUE 6

“ Pérenniser la structure de talent.brussels ”



En un coup d'oeil

Légende

- ✓ : Réalisé
- 🔄 : En cours
- ✗ : Doit être lancé

2020 2021 2022 2023 ...

6.1 Mettre en place un système de pilotage intégré au sein de talent.brussels



Deadline : 2020 & continu

6.2 Rédiger un plan de personnel annuel basé sur la stratégie RH de talent.brussels



Deadline : 2020 & continu

6.3 Développer une stratégie ICT en phase avec le plan stratégie de talent.brussels



Deadline : 2020 & continu

6.4 Implémenter une approche « orientation clients internes » en réalisant une enquête de satisfaction tous les deux ans



Deadline : 2021 & continu



En quelques réalisations-clés



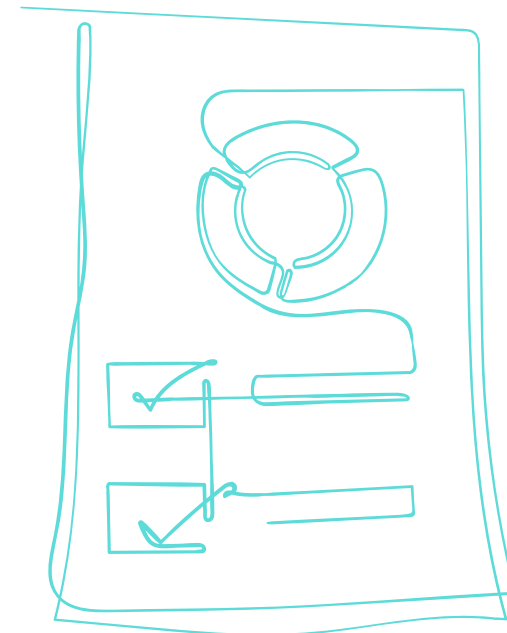
talent.brussels déménagement : Talent loves Iris Tower 2.0

À la suite d'événements imprévus liés au bâtiment de talent.brussels situé au Boulevard Emile Jacqmain à Bruxelles, les bureaux de talent.brussels ont été déplacés à l'Iris Tower, Place Saint-Lazare, 1210 Bruxelles. Depuis mi-mars 2023, talent.brussels occupe désormais **le 11e étage de l'Iris Tower**.

Ce déménagement dans un délai très court a été **coordonné par l'équipe pilotage et mis en place grâce aux équipes IT et Facilities**. Ce déménagement permet à talent.brussels de s'inscrire dans l'exercice OPTIris de regroupement des services régionaux afin de **rationaliser les coûts**.

Un reporting digitalisé

Tous les reportings de l'année 2023 ont été **trimestriellement encodés** par les directions dans la **plateforme Athéna**. Le cycle de contrôle de gestion a été respecté dans les délais et en conformité avec les instructions reçues.



Plan de personnel

En 2023, talent.brussels a poursuivi son évolution. **88% des postes prévus au plan de personnel, approuvé fin 2022, sont occupés.** 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 **réétention de ses talents**, nouveaux et plus anciens et ce, dans un marché du travail qui a fortement évolué et est devenu très concurrentiel.

“
88%
des postes prévus
fin 2022 sont occupés
”



Une communication interne bien boostée

Environ **114 news** (la moitié en français et l'autre moitié en néerlandais) **ont été publiées en 2023** sur l'intranet et relayées sur Teams. Les sujets portaient sur le déménagement, la sécurité, des conseils bien-être au travail, 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 direction a animé une «**Minute Talent**» pour informer les collaborateurs sur une thématique spécifique. Ces présentations étaient précédées d'un **lunch de réseautage**. Chaque direction a organisé une activité informelle facultative pour favoriser l'esprit d'équipe 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 (Nouvel an, Teambuilding, Saint-Nicolas, drink de fin d'année, etc.).

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.



“
114
news publiées
sur l'intranet
”



Enquête de satisfaction et d'engagement

La satisfaction et l'engagement sont importants pour talent.brussels. En effet, une expérience positive au travail **participe au bien-être, réduit l'absentéisme et le taux de rotation, renforce l'image employeur et a un effet positif sur la qualité des services**. Multifactorielles, ces notions qualitatives sont indispensables à appréhender dans de multiples processus : la qualité de vie au travail (QVT), le développement du bien-être, de l'expérience collaborateur-riche, l'optimisation des services, etc.

C'est dans cette optique que talent.brussels a lancé **la première enquête régionale de satisfaction et d'engagement du personnel**, auprès de **522 personnes issues de dix organisations publiques** régionales différentes.

Chaque organisation a reçu **un rapport individuel avec ses propres scores de satisfaction** et des recherches supplémentaires ont été effectuées pour identifier les caractéristiques communes des groupes nécessitant une attention particulière.

Sur base de cette enquête, talent.brussels a émis **des recommandations pour améliorer les opportunités d'avancement professionnel** au sein des institutions bruxelloises :

- **Rendre les informations plus disponibles** pour faciliter un processus d'évaluation et de promotion transparent ;
- **Mettre en place un programme de mentorat** pour aider les employé-e-s à mieux comprendre les fonctions qu'ils-elles souhaitent occuper ;
- **Organiser des journées de carrière** avec des représentant-e-s de toutes les institutions bruxelloises pour montrer les possibilités de mobilité interne ;
- **Utiliser le projet Be The Change** pour soutenir le développement des compétences des fonctionnaires bruxellois-e-s ;
- **Mettre en place des projets d'équipe interdépartementaux** et des programmes communs de formation et de développement pour renforcer les relations et la compréhension mutuelle ;
- **Communiquer clairement et de manière cohérente** la vision et les objectifs de chaque organisation ;
- **Impliquer les employé-e-s dans le processus décisionnel** pour favoriser leur satisfaction et leur engagement ;
- **Mettre en place des canaux de retour d'information** anonymes pour permettre aux employé-e-s de faire part de leur feedback à la direction.

“ **522** 
personnes interrogées
dans une première
enquête régionale ”

talent.brussels prévoit de **réaliser cette enquête tous les deux ans** et d'augmenter la taille de l'échantillon afin d'obtenir une meilleure représentation de chaque organisation et de tous les niveaux. Ceci permettra de suivre les tendances et les changements dans le temps, afin de contribuer à **accroître la satisfaction des fonctionnaires** de la Région de Bruxelles-Capitale.



OBJECTIF STRATÉGIQUE 7

“ Veiller à l’impact de l’égalité des chances et la diversité sur les missions ”



En un coup d'oeil

Légende

- ✓ : Réalisé
- ↻ : En cours
- ✗ : Doit être lancé

2020 2021 2022 2023 ...

7.1 Réaliser une étude de faisabilité pour implémenter des solutions GovTech au sein de la fonction publique



Deadline : 2022

7.2 Évaluer la réglementation sur la diversité ainsi que les plans de diversité des institutions afin de faire des recommandations au Ministre de la Fonction Publique

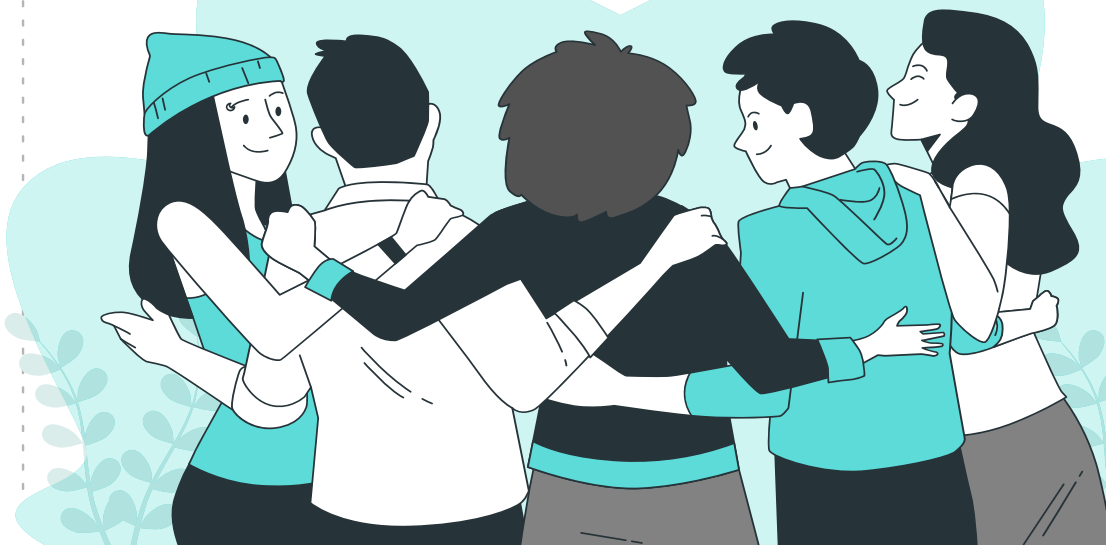


Deadline : 2021

7.3 Mettre en place un observatoire de l'emploi de la fonction publique régionale



Deadline : 2022 & continu



En quelques réalisations-clés

talent.brussels contribue et monitorise différents **plans d'actions régionaux et fédéraux** en matière de **diversité** :



Plan bruxellois d'**inclusion des personnes LGBTQIA+**



Plan d'action régional **gendermainstreaming**



Plan bruxellois de **lutte contre les violences faites aux femmes**



Plan d'action régional **contre le racisme**



Plan d'action régional **handistreaming**

En 2023, talent.brussels a également créé **une enquête pour inventorier les fonctions publiques associées à un uniforme** pour pouvoir **bannir les codes vestimentaires basés sur le genre** et assurer ainsi le libre-choix de l'uniforme.

Le réseau des managers de la diversité, coordonné par talent.brussels, échange régulièrement sur la manière d'inclure au mieux la diversité dans les institutions régionales et **diffuse des informations et bonnes pratiques** sur les différentes thématiques en fonction des demandes.

talent.brussels a entamé et poursuivi la révision de l'ordonnance de 2008 visant à **lutter contre la discrimination** et à **promouvoir la diversité** au sein de la Région de Bruxelles Capitale.

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'oeil

Légende

- ✓ : Réalisé
- 🔄 : En cours
- ✗ : Doit être lancé

2020 2021 2022 2023 ...

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



Deadline : 2020

8.2 Analyser les possibilités d'un déménagement vers un bâtiment durable



Deadline : 2020

8.3 Digitaliser l'ensemble des processus et flux internes de talent. brussels



Deadline : 2021 & continu

8.4 Intégrer la dimension environnementale dans la marque régionale



Deadline : 2020

8.5 Promouvoir les avantages régionaux en terme de télétravail et de mobilité douce



Deadline : 2020 & continu



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, ...).

talent.brussels : un employeur responsable

talent.brussels a signé la **charte du numérique responsable** et s'est ainsi engagé dans une démarche d'un numérique plus responsable. Nous rejoignons ainsi **un réseau de 600 organisations dans six pays européens différents**, cette charte résume les engagements qu'une entreprise, une association, une TPE/PME ou un acteur

public prend en matière de numérique.

Une des actions concrètes que nous avons entreprises est la réalisation de **notre bilan carbone**, afin de mesurer l'impact environnemental de notre système informatique (SI).

Le bilan carbone du (SI) est un outil essentiel pour évaluer la quantité de gaz à effet de serre émise par talent.brussels et identifier les domaines dans lesquels nous pouvons nous améliorer. 

Après une analyse détaillée de nos activités, nous avons constaté que notre principale source d'émissions de gaz à effet de serre provient de **la fabrication de nos équipements de bureau (93%)**.

Pour contribuer à la préservation de l'environnement, il est important de **rallonger la durée de vie de nos appareils** électroniques.

Jusqu'ici, nos ordinateurs étaient automatiquement renouvelés tous les quatre ans, même en parfait état de marche. Depuis cet été, **le renouvellement des ordinateurs se fait quand c'est nécessaire** et plus automatiquement. Cette action permettra de réduire la quantité de déchets électroniques générés par talent.brussels et de **diminuer notre consommation énergétique**, de matières premières et d'eau associée à la fabrication de nouveaux appareils.



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'oeil

Légende

- ✓ : Réalisé
- 🔄 : En cours
- ✗ : Doit être lancé

2020 2021 2022 2023 ...

9.1 Transposer les directives en matière de RH et de fonction publique

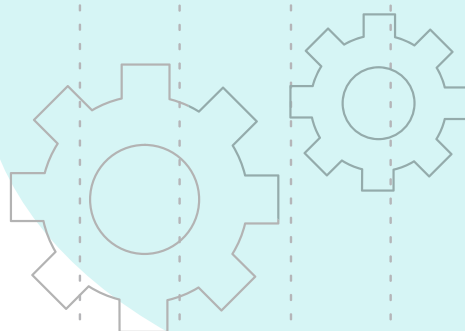


Deadline : 2022 & continu

9.2 Conseiller en matière de RH et de fonction publique



Deadline : 2022 & continu





En quelques réalisations-clés

Parmi les réalisations majeures de cette année, on peut citer le **Networking au niveau européen**, qui a mené à l'exploration des appels à projets de l'UE dans lesquels intégrer talent.brussels.

La candidature pour l'**appel à projet DG Reform** témoigne de l'engagement de l'organisation à continuer de s'impliquer dans des initiatives européennes majeures.

La participation aux groupes de travail organisés par **EARLALL** ainsi que l'**intégration au réseau Policy Learning Platform** ont été des opportunités précieuses pour échanger des bonnes pratiques et des expériences avec d'autres acteurs européens.

De plus, le relais d'informations auprès des instances européennes a favorisé **une meilleure communication** et **une plus grande visibilité de l'organisation sur la scène européenne** en matière de Fonction publique.

La coordination de la transposition des directives européennes a été un autre point fort de l'année 2023, garantissant **une mise en œuvre efficace des réglementations européennes** au niveau national et régional bruxellois.

Les directives importantes suivantes ont notamment été transposées dans la fonction publique régionale en 2023 :

La **directive (UE) 2019/1937** du parlement européen et du conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (lanceurs d'alerte).

La **directive (UE) 2019/1158** du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (aidant proches).

À la suite d'une analyse, il est apparu que la Région de Bruxelles-Capitale était a priori en ordre de transposition de la **directive (UE) 2019/1152** du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 10

“ Contribuer au Programme OPTIris ”



En un coup d'oeil

2020 2021 2022 2023 ...

10.1 Mise en oeuvre des mesures qui sont décidées dans le cadre d'OPTIris

Deadline : 2022 & continu



Légende

- ✓ : Réalisé
- 🔄 : En cours
- ✗ : Doit être lancé



En quelques réalisations-clés

La note sur la vision RH de la Région a été élaborée en prenant en compte ses besoins spécifiques et ses enjeux propres.

Cette vision permet de définir les **orientations stratégiques** en termes de gestion des ressources humaines et de développement du capital humain, en lien avec les objectifs globaux de la Région.

La note sur l'analyse de la masse salariale a, quant à elle, permis de dresser un **diagnostic précis de la situation actuelle** en matière de rémunération au sein de la Région.

Cette analyse a permis d'identifier les points forts et les axes d'amélioration en termes de structure de rémunération, de niveaux de salaires, de charges sociales, etc.

Ces deux notes ont été transmises à l'ensemble des parties prenantes concernées. Les discussions en cours visent à finaliser ces notes en intégrant les retours et les recommandations des différent.e.s acteur.rice.s impliqué.e.s.

Il est essentiel que ces documents soient bien compris et acceptés par l'ensemble des parties prenantes pour pouvoir être pleinement mis en œuvre et contribuer de manière efficiente à **l'amélioration de la gestion des ressources humaines** et de **la masse salariale** au sein de la Région.

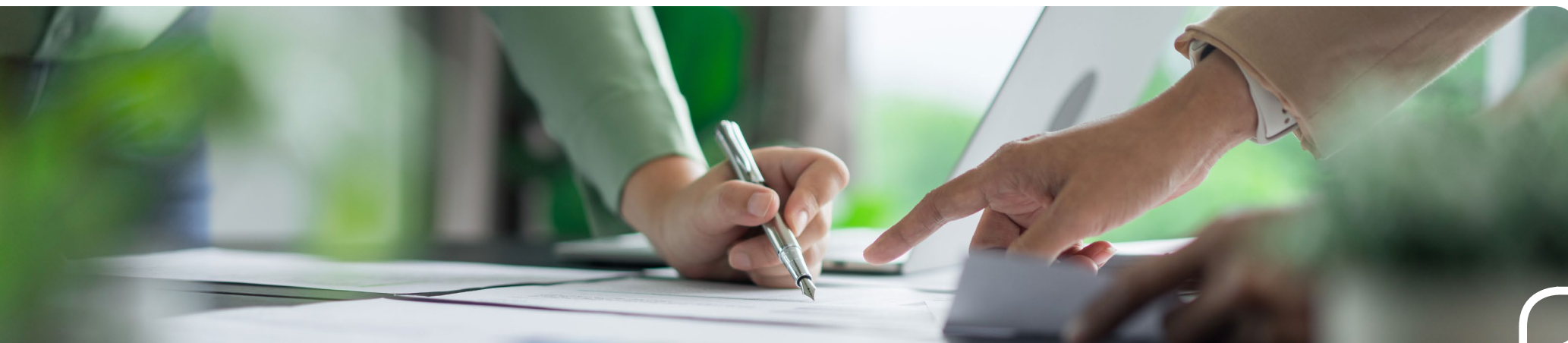
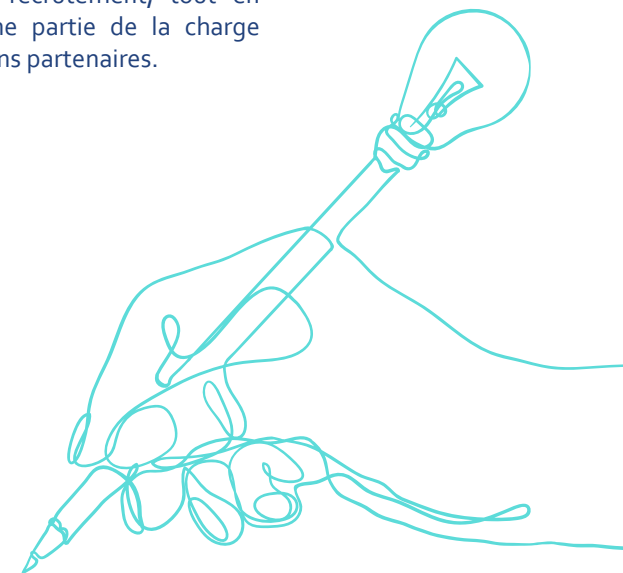
talent.brussels a également participé et contribué en 2023 aux différents groupes de travail OPTIris, notamment : **OPTIris-rationalisation de la politique des achats** (marchés publics), **OPTIris services juridiques, diversité, communication** et **traduction**.

talent.brussels est **le moteur du groupe de travail RH** et, outre le projet de note de vision décrit ci-dessus, est à l'origine **des projets de sélections contractuelles** et de **la plateforme d'apprentissage régionale MyTalent Learning**. L'objectif du projet de sélections contractuelles est d'harmoniser et d'optimiser les recrutements contractuels afin de réduire le coût du recrutement, tout en maintenant la qualité et en éliminant une partie de la charge administrative pour les différentes institutions partenaires.

L'implémentation de **MyTalent Learning** dans les organisations bruxelloises répond à l'objectif d'avoir **une plateforme régionale de formation commune**.

MyTalent Learning permet d'aider les organisations à implémenter une nouvelle façon de **gérer les initiatives de formation et d'apprentissage**.

La plateforme permet aux institutions de consulter les formations transversales de talent.brussels ainsi que de télécharger et de gérer leurs propres formations.



CONCLUSION

Comme le démontrent les tableaux d'état d'avancement, **les objectifs opérationnels** sont quasiment **tous réalisés**.

Certains objectifs sont désormais à poursuivre **en continu**.

En cinq ans, talent.brussels a changé de visage et renforcé son existence sur l'échiquier bruxellois.

L'organisation poursuit ses collaborations avec ses partenaires afin de **répondre toujours plus et mieux** à leurs besoins et de capitaliser sur ses talents, son expertise RH et sur les outils mis en place.

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



