



# Rapport annuel

---

# 20 24



# Table des matières

03  
Édito

04  
Positionner la  
Région bruxelloise  
comme employeur  
attractif

14  
Favoriser  
l'incubation de  
talents au niveau  
régional et au-delà

18  
Développer des  
outils et services  
pour aider les  
parties prenantes  
de talent.brussels

24  
Développer une  
open-expertise  
innovante en  
matière de  
fonction publique  
et intégrer des  
outils GovTech

29  
Développer  
un soutien aux  
managers

31  
Piloter talent.  
brussels et  
pérenniser sa  
structure

35  
Veiller à l'impact  
de l'égalité des  
chances et la  
diversité sur les  
missions

38  
Contribuer aux  
engagements  
de la Région en  
matière climatique

42  
Contribuer à la  
politique de la RBC  
dans les relations  
internationales, les  
affaires européennes  
et la coopération au  
développement

44  
Contribuer au  
Programme  
OPTIris

47  
Conclusion

# Edito

Cher·e·s lecteur·rice·s,

L'année 2024 a été marquée par un moratoire sur les recrutements, impactant fortement nos activités. Cependant, cette période a également été l'occasion de renforcer d'autres missions et développements au sein de talent.brussels.

En effet, talent.brussels ne se limite pas au recrutement. Notre administration fournit également un soutien juridique sur les questions RH, favorise le développement professionnel de nos collaborateur·rice·s et promeut la région bruxelloise en tant qu'employeur attractif.

Grâce à notre Centre de Carrière, nous encourageons l'évolution professionnelle de nos collaborateur·rice·s en facilitant l'accès à des formations et en favorisant l'évolution vers des postes de niveaux supérieurs, via la plateforme MyTalent Learning.

Parallèlement, talentAnalytics.brussels nous permet d'anticiper les besoins futurs en matière de ressources humaines en analysant les tendances du marché de l'emploi dans la fonction publique. Les études et recommandations de talentAnalytics.brussels aident les top managers et le gouvernement à prendre des décisions éclairées et fondées sur des données.

Enfin, nous travaillons constamment à moderniser les processus RH et à intégrer les nouvelles technologies. La plateforme MyTalent a pour vocation de centraliser le recrutement statutaire, les formations et les évaluations des agent·e·s de la Région.

De mois en mois, les partenaires régionaux sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre dans l'aventure.

En bref, talent.brussels occupe une place importante dans le paysage des ressources humaines de la fonction publique bruxelloise. Par notre engagement, notre expertise et notre esprit d'innovation, nous contribuons activement à façonner un environnement professionnel dynamique et compétitif pour tou·te·s les acteur·rice·s de la Région de Bruxelles-Capitale.

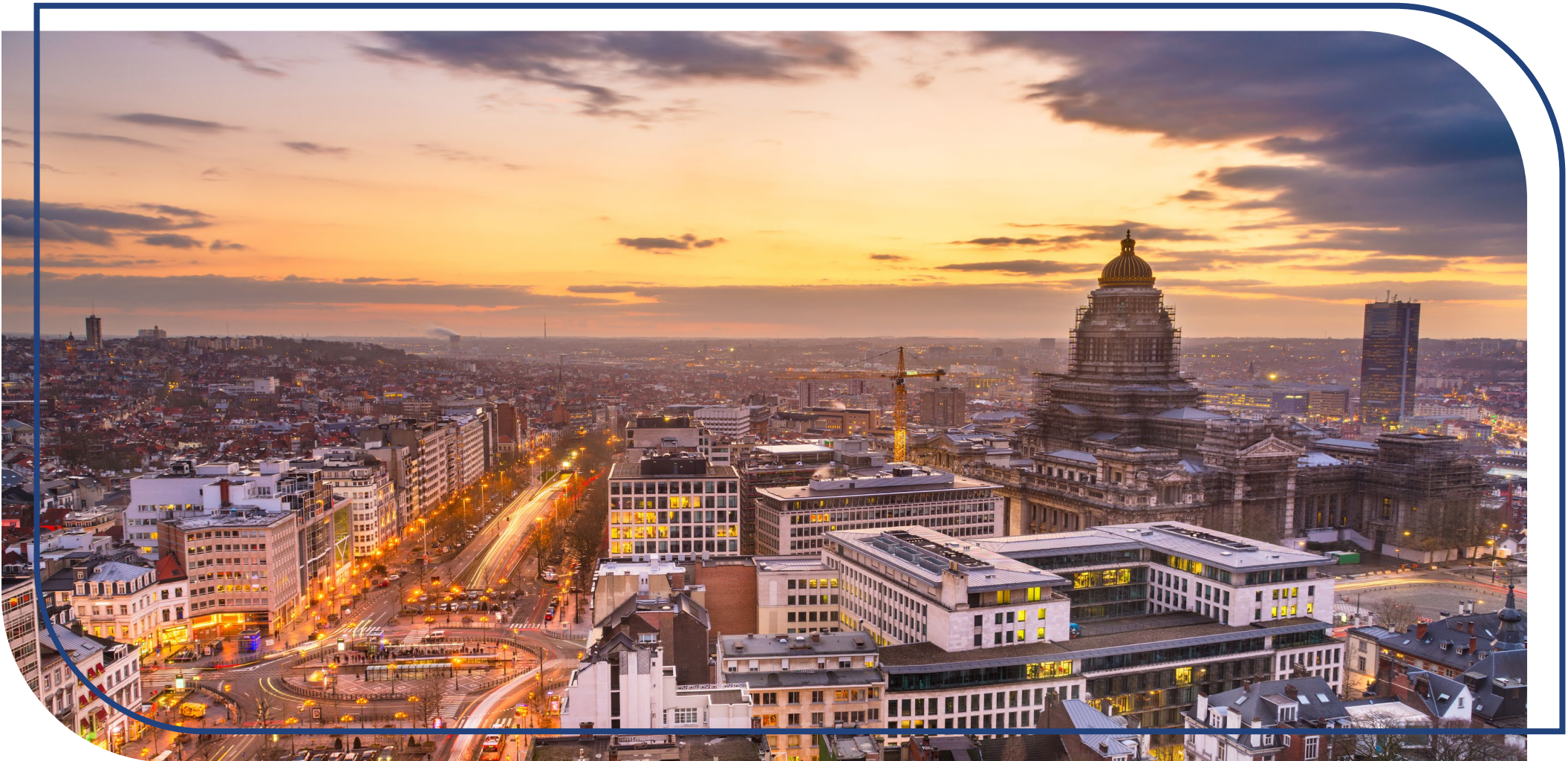
Ce rapport annuel présente les résultats obtenus en 2024, organisés selon nos objectifs stratégiques.

Bonne lecture,

**Annelies Alloing**, Directrice Stratégie & Organisation

# Objectif stratégique 1

Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif



# En quelques réalisations-clés

## Le recrutement statutaire dans le contexte du moratoire

En 2024, malgré le contexte du moratoire limitant les recrutements statutaires au niveau de la Région bruxelloise, talent.brussels a poursuivi sa mission essentielle en garantissant le maintien des services clés pour les citoyen·ne·s.

Nous avons ainsi continué à mener des recrutements ciblés pour des postes opérationnels critiques, notamment auprès de safe.brussels, contribuant ainsi directement à renforcer la sécurité et le bien-être au sein de la région bruxelloise.

Par ailleurs, nous avons assuré le recrutement du personnel indispensable pour le SIAMU, afin de soutenir efficacement les pompiers dans leur mission cruciale de secours et d'assistance auprès de la population. Ces recrutements figuraient parmi les exceptions prévues par le moratoire, assurant ainsi la continuité des services publics.

Grâce à la réactivité et au professionnalisme de nos équipes, nous avons pu mener à bien le recrutement de 107 candidat·e·s, sélectionné·e·s parmi les 6350 candidatures reçues et traitées.

Ainsi, même dans un contexte de restrictions importantes, talent.brussels a activement contribué à garantir la continuité du recrutement nécessaire pour la Région bruxelloise.



# Une méthodologie évolutive dans le recrutement statutaire

En 2024, nous avons profité de ce contexte un peu particulier limitant fortement notre mission liée au recrutement pour améliorer la méthodologie liée à nos procédures de sélection pour les rendre plus efficaces et transparentes.

## Le contrôle qualité des procédures de sélection statutaire

En 2024, Travaillerpour.be a réalisé deux audits visant à contrôler l'application conforme du protocole de collaboration entre Travaillerpour.be et talent.brussels.

Dans ce cadre, de nombreux projets ont été menés concernant des thématiques variées, telles que la gestion des plaintes, la déontologie, le contrôle qualité, la construction et la passation de tests informatisés et la formation des équipes opérationnelles. Grâce au travail réalisé par nos équipes, le protocole est prolongé d'un an.

En étroite collaboration avec Travaillerpour.be, une nouvelle grille de contrôle de la qualité des procédures statutaires a été élaborée. Cette initiative permet de contrôler en permanence la conformité juridique et méthodologique de nos procédures.

Chaque membre de l'équipe reçoit régulièrement un rapport d'évaluation individuel sur la qualité des procédures mises en œuvre, assorti de recommandations pour les axes d'amélioration. Des séances de retour d'expérience collectif sont programmées à intervalles réguliers.

Les contrôles permettent également l'amélioration continue des équipes, dans le but d'offrir un service qualitatif, juridiquement solide, transparent et cohérent à l'ensemble de nos partenaires régionaux et candidat·e·s.

## Un cadre méthodologique consolidé et mis à jour

Dans le cadre d'un groupe de travail sur le « Profiling », et sur la base des expériences des années 2022 et 2023, le cadre méthodologique de talent.brussels a été actualisé pour plus de modularité.

Cette mise à jour a permis de réaffirmer les règles juridiques essentielles ainsi que les règles méthodologiques minimales à respecter pour garantir des sélections statutaires de qualité et prédictives, tout en assouplissant certaines règles afin de mieux répondre aux demandes des partenaires.

Cette révision a également inclus le développement de huit modules de formation thématiques et la création de nouvelles documentations à l'attention de nos équipes et de nos partenaires régionaux.



## Le mentorat dans les équipes de recrutement

talent.brussels a mis en place un système de mentorat auprès de ses recruteur·euse·s en créant un parcours de formation spécifique pour les mentors et une structure claire pour garantir un accompagnement efficace des consultant·e·s et assistant·e·s en recrutement entrant·e·s en fonction.

À terme, ce projet pourra être étendu à tous les partenaires de talent.brussels.



## Une bibliothèque de casus : un outil utilisé lors des procédures de sélection

talent.brussels a développé une bibliothèque de casus regroupant des cas pratiques provenant de procédures de sélection. Cet outil vise à améliorer la qualité des sélections grâce à une documentation centralisée et des retours d'expérience partagés.

C'est une réelle source d'inspiration et de conseils méthodologiques pour nos consultant·e·s en sélection et pour nos partenaires en recrutement. La bibliothèque est opérationnelle depuis juin 2024 et est continuellement mise à jour avec de nouveaux cas.

## Simplification et consolidation de notre portefeuille de tests informatisés

Le portefeuille de tests informatisés a été simplifié, en abandonnant progressivement certains tests afin de rationaliser les outils disponibles et les budgets utilisés.

Afin d'optimiser nos méthodes de travail, nos fournisseurs ont été intégrés dans notre plateforme de recrutement MyTalent, et leur offre a été alignée avec notre dictionnaire de compétences régional.



# Le recrutement des mandataires

Malgré le moratoire sur le recrutement qui touche également les hauts fonctionnaires, 5 recrutements mandataires ont eu lieu en 2024.

Cette période a également été l'occasion de travailler sur d'autres aspects comme la digitalisation du processus, l'évolution de l'évaluation ainsi que de la mise à jour des membres des comités de sélection.



## Une nouvelle étape dans la digitalisation du recrutement des mandataires et de leur évaluation

Dans le cadre du projet de digitalisation et de centralisation du recrutement, talent.brussels a intégré les procédures de sélection des mandats dans la plateforme MyTalent Recruitment.

Ce changement signifie que l'ensemble du processus de sélection des candidat·e·s aux procédures de mandat est désormais numérique.

De la candidature aux résultats finaux, en passant par la communication intermédiaire, tout est centralisé au sein de la plateforme.

Cela évite l'envoi de lettres recommandées et permet aux candidat·e·s de suivre en temps réel l'état d'avancement de leur candidature.

## Mise à jour des membres du comité de sélection dans l'évaluation des mandats

Parallèlement, talent.brussels a mis à jour la base de données des membres du comité pour les procédures de mandat.

Les membres inactif·ve·s ont été remplacé·e·s par de nouvelles et nouveaux juges engagé·e·s. Le comité de sélection joue un rôle crucial dans l'évaluation des candidat·e·s aux mandats vacants.

Il travaille en toute indépendance et objectivité, soutenu par l'expertise juridique de talent.brussels, qui veille à la conformité juridique des procédures.

## Evolution du processus d'évaluation des mandataires

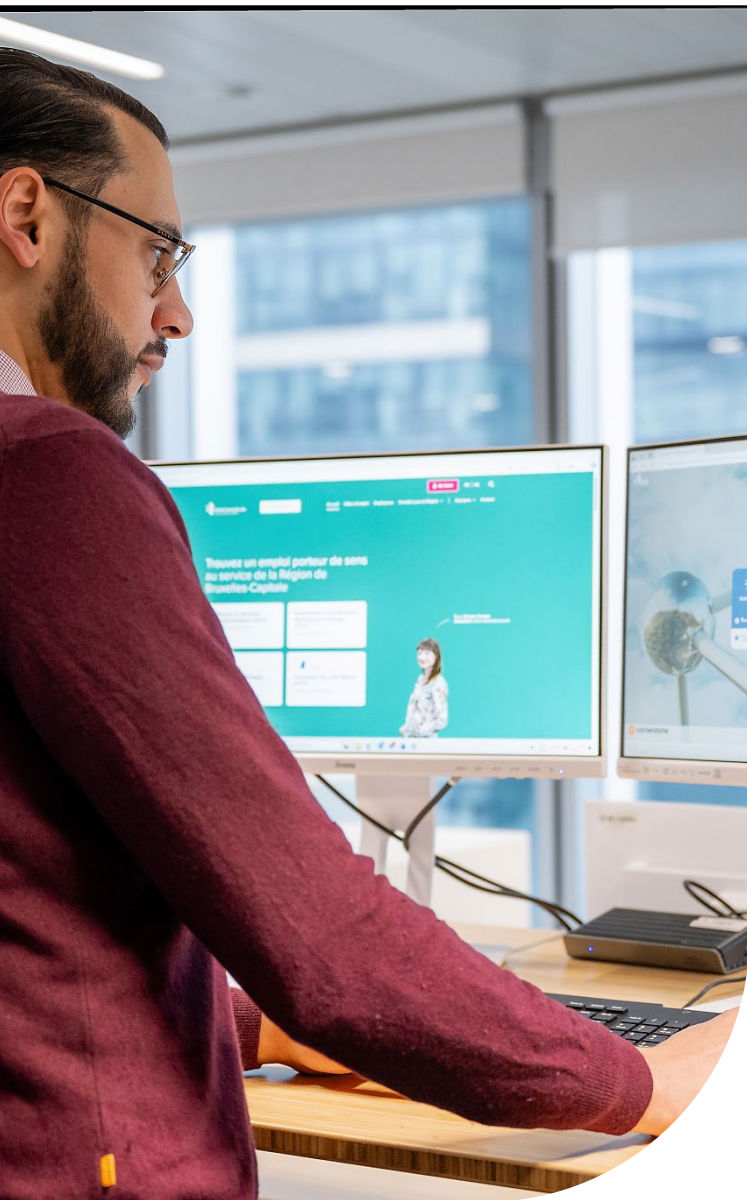
En 2024, le processus d'évaluation des mandataires a lui aussi évolué.

Conformément aux adaptations du statut, la désignation d'un bureau externe pour établir un rapport sur le travail du mandataire évalué est désormais prévue.

talent.brussels a coordonné la mise en œuvre de ce changement pour renforcer l'objectivité des décisions de la commission d'évaluation.



# L'employer branding régional

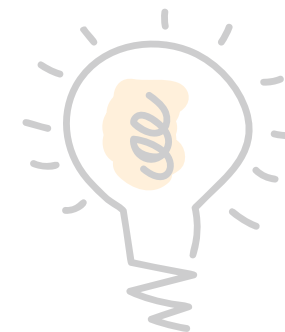


## Stratégie d'employer branding régionale

2024 a été marquée par le développement d'une nouvelle stratégie d'employer branding (encore en cours de développement) avec l'ambition de vouloir raconter un récit fort et commun, qui donne un visage reconnaissable à la Région bruxelloise en tant qu'employeur, tout en facilitant l'identification de notre organisation par les talents, et en les incitant à nous rejoindre.

Ce travail se fait en étroite collaboration avec nos partenaires régionaux. Nous les avons réunis pour lancer officiellement ce projet de grande envergure. Le workshop de lancement a permis de présenter les ambitions et objectifs de cette nouvelle approche, visant à positionner la Région bruxelloise comme un employeur de choix, à se démarquer sur le marché du travail et à fidéliser les collaborateur·rice·s actuel·le·s.

Dans le cadre de cette stratégie régionale d'employer branding, nous construisons notamment une base de données et organisons des ateliers et séances de réflexion avec nos partenaires. Lors du premier atelier, nous avons établi une base commune entre les différentes administrations. Celle-ci constitue le point de départ pour définir ensemble comment nous pouvons faire la différence pour les talents d'aujourd'hui et de demain.



Au fil des prochains ateliers et de ce trajet stratégique, nous poserons les fondations de notre Employer Value Proposition (EVP) et déterminerons l'orientation stratégique que nous souhaitons adopter en tant qu'employeur.

## « Les Métiers de la Région » : une nouvelle série de capsules vidéo signée talent.brussels

"Les Métiers de la Région" est une série de capsules vidéo créée par talent.brussels, visant à offrir une vision concrète et dynamique des diverses fonctions exercées au sein des administrations bruxelloises.

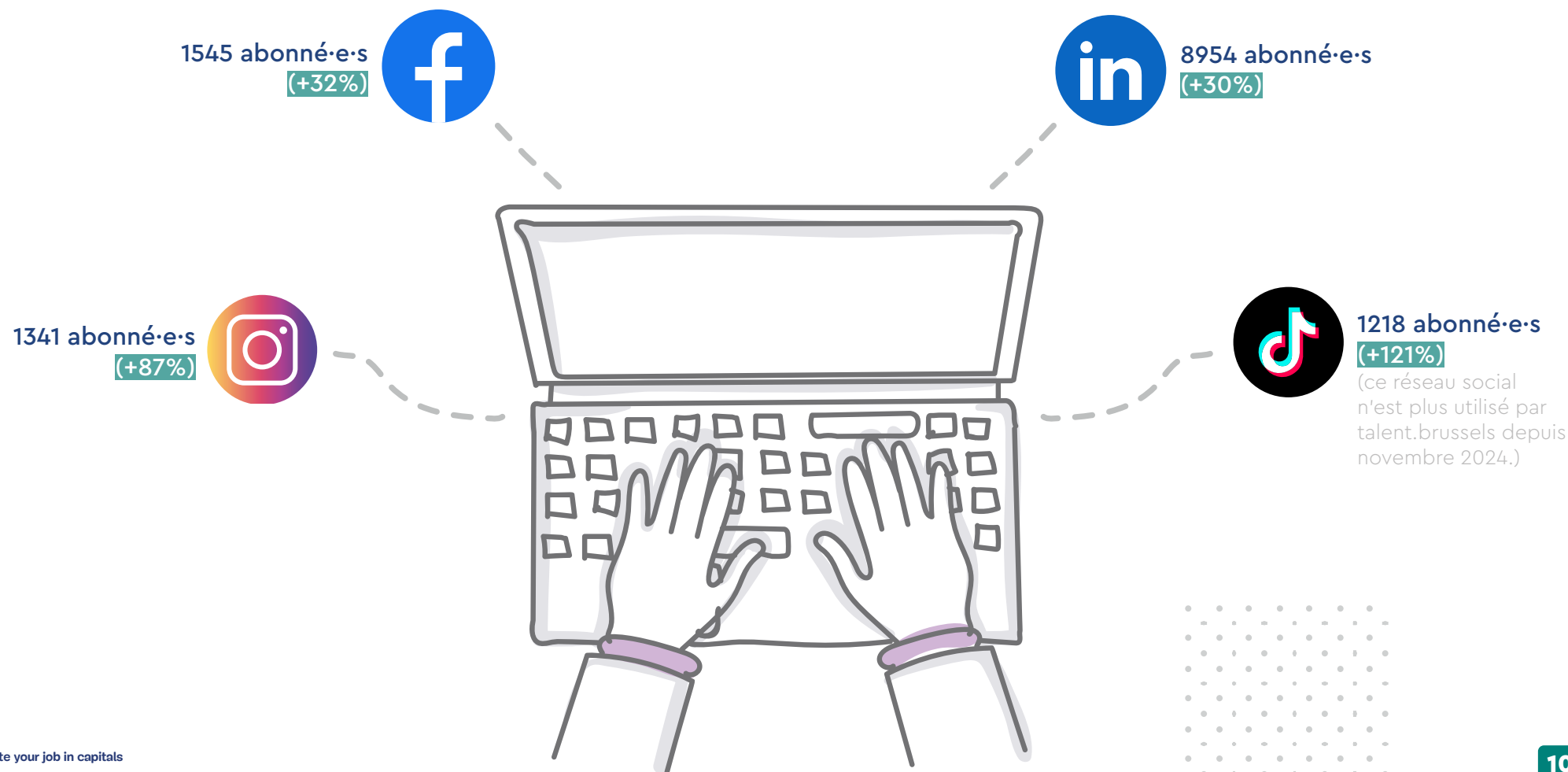
L'objectif est de valoriser la diversité des talents, de mettre en lumière les différentes compétences des agent·e·s et de faire connaître nos partenaires régionaux et les opportunités de carrière offertes par la Région de Bruxelles-Capitale.

## Notre visibilité externe en 2024

Malgré le contexte du moratoire sur les recrutements, talent.brussels a poursuivi ses efforts pour renforcer son image de marque employeur et affirmer sa position dans le paysage RH régional.

Que ce soit à travers les réseaux sociaux, les médias, les salons ou notre portail web, nous avons maintenu une présence proactive et stratégique, en continuant à valoriser les métiers publics et à tisser un lien direct avec nos publics cibles.

### talent.brussels sur les réseaux sociaux :



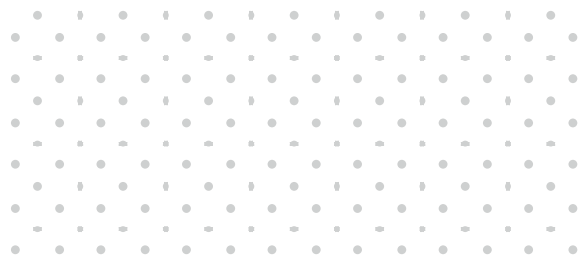
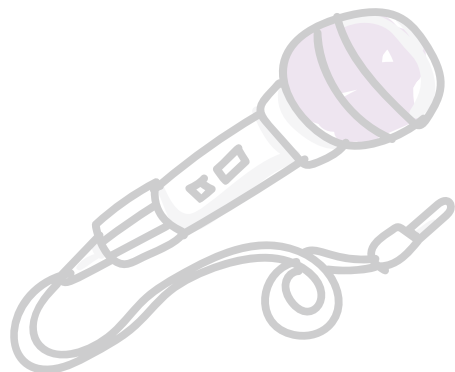
## talent.brussels dans les médias :

En 2024, talent.brussels a continué sa stratégie de communication en développant une présence proactive dans les médias.

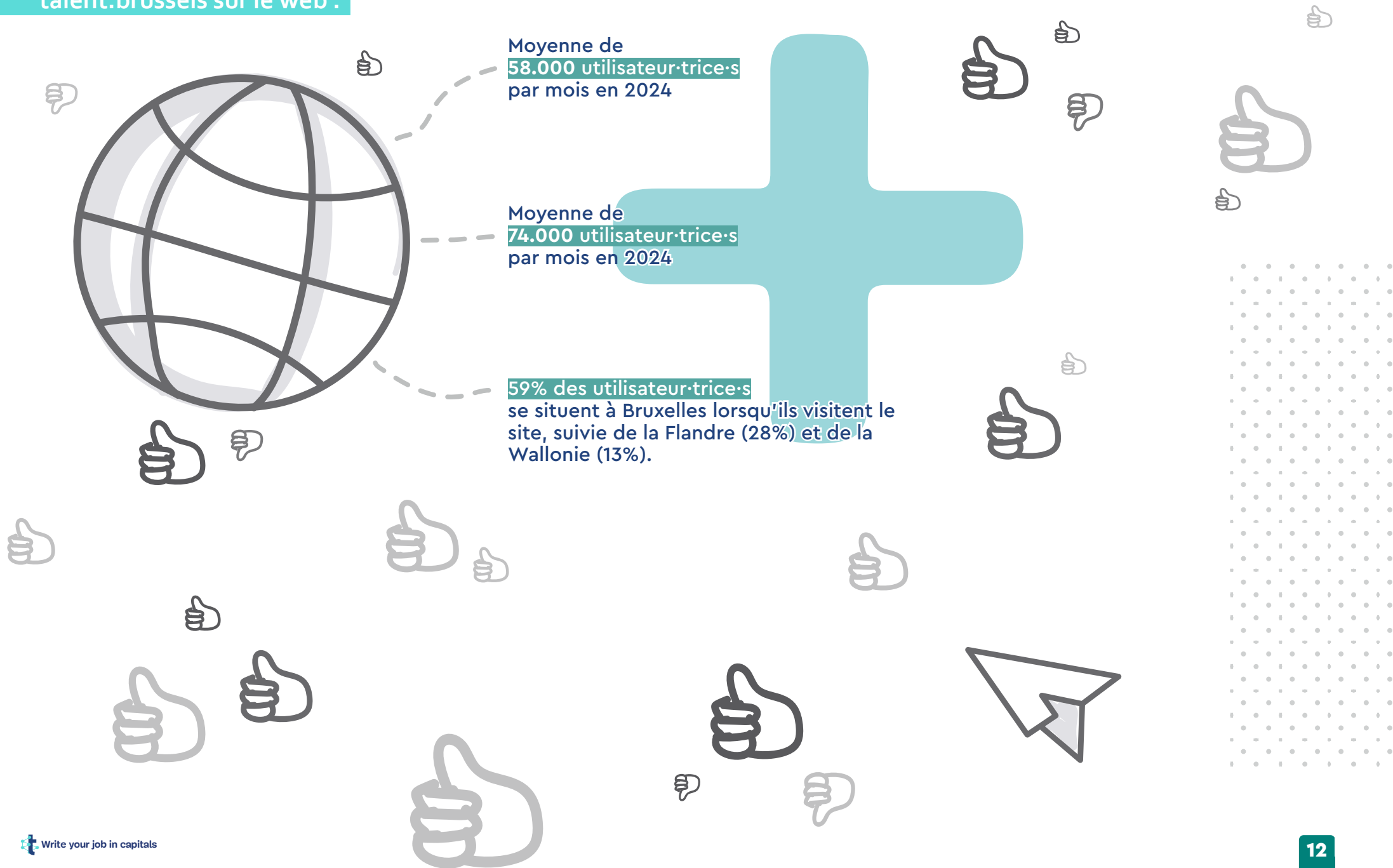
Deux communiqués de presse ont été diffusés de manière ciblée : le premier, consacré à une étude inédite menée par talent.brussels sur les uniformes dans la fonction publique bruxelloise, a permis de dresser un état des lieux de la situation et a généré plusieurs parutions, notamment dans le groupe SudPresse. Le second communiqué portait sur les résultats de notre rapport talentAnalytics.brussels et a rencontré un large écho médiatique, avec 11 reprises dans les principaux médias nationaux belges.

Par ailleurs, dans un contexte de moratoire sur les recrutements, nous avons ajusté notre approche en collaborant avec Références et Jobat pour créer un dossier thématique autour de la formation.

Ce partenariat éditorial a permis de valoriser les aspects du développement professionnel au sein de la fonction publique régionale plutôt que les recrutements.



talent.brussels sur le web :





## Sur les salons de l'emploi :

talent.brussels a participé à deux salons de l'emploi en 2024 : la Jobfair Brussels et le Forum On.

Ces deux salons de l'emploi ont été choisis stratégiquement car ils s'adressent à deux cibles bien distinctes, ce qui a permis d'avoir deux approches complémentaires :

- **La jobfair Brussels**, salon bilingue, organisée à Bruxelles par Références et Jobat, a permis de rencontrer un public large – en recherche d'emploi ou en reconversion – et de promouvoir l'image de la Région comme un employeur stable, porteur de sens, et accessible à tous profils.
- **Le ForumOn** organisé à Bruxelles par l'ULB, était une opportunité de travailler l'image de marque employeur auprès des jeunes générations, souvent peu familières avec les possibilités de carrière dans le secteur public. Ce public est aussi stratégique en vue du renouvellement générationnel de l'administration.

Malgré le moratoire, il est essentiel de continuer à positionner la Région bruxelloise comme un employeur attractif et de garder un contact direct avec les talents du marché, de comprendre leurs attentes et de continuer à nourrir notre stratégie RH à plus long terme.

Notre participation à ces salons nous a permis de donner de la visibilité à notre mission de service public ainsi qu'à toutes les administrations bruxelloises, de valoriser la diversité des métiers proposés et de démystifier les carrières dans l'administration régionale.



# Objectif stratégique 2

Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà



# En quelques réalisations-clés

## MyTalent Learning : une plateforme régionale de formations

Notre plateforme régionale de formation, MyTalent Learning, a également connu une expansion importante en 2024.

Cinq nouvelles institutions ont rejoint le dispositif cette année.

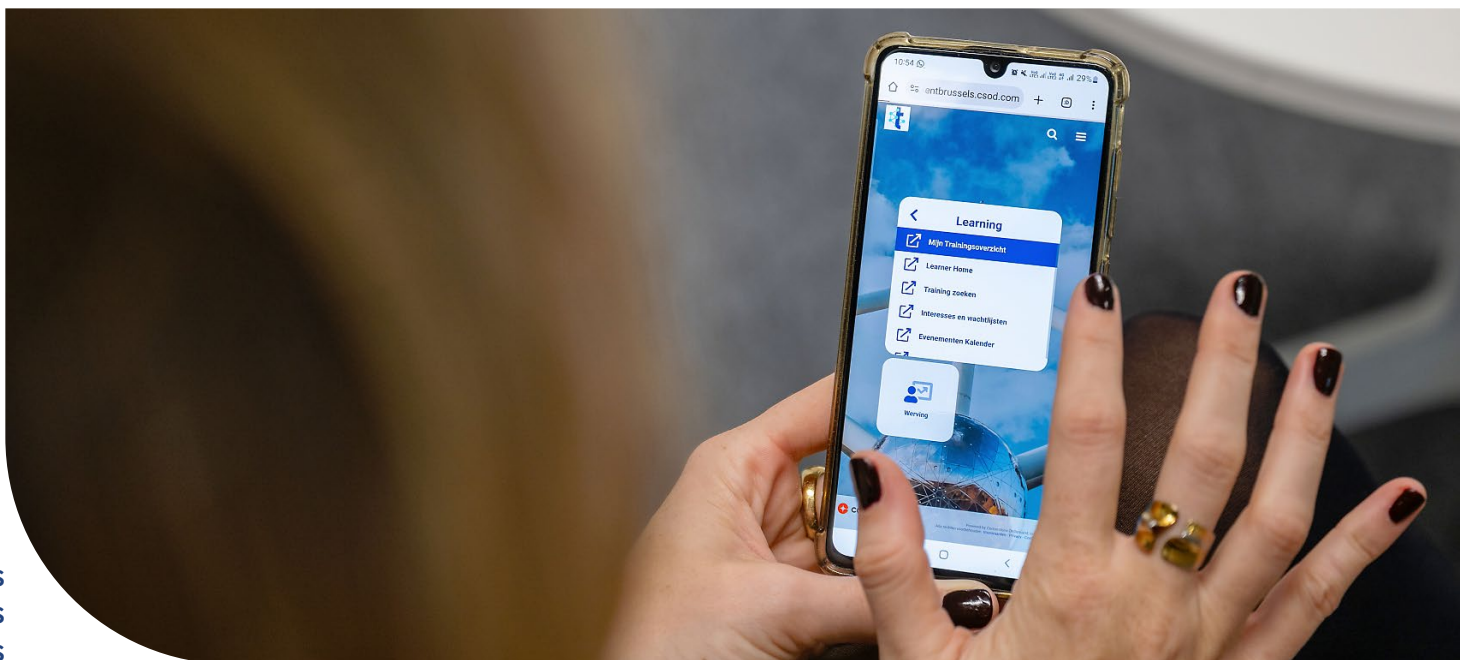
Nous poursuivons une gouvernance collaborative, en réunissant chaque trimestre tous les partenaires pour échanger sur leurs besoins, aligner les évolutions du système et partager les bonnes pratiques.

Ces rencontres nous permettent d'adapter notre offre de formations régionales :

- **Un programme complet** de formations destiné à renforcer les compétences des agent·e·s dans divers domaines professionnels a été élaboré via MyTalent Learning. Ce programme inclut des modules comme la gestion de projet, la communication et le développement personnel.

- Nous avons développé **un trajet sur l'assertivité** en collaboration avec urban.brussels, intégré les cours d'equal.brussels sur les discriminations et le harcèlement sexuel et sexiste, ajouté des modules pour les lanceur·euse·s d'alerte, et conçu une formation centrée sur le numérique responsable.

- talent.brussels a renforcé ses compétences en e-learning et a développé **un contenu sur mesure** à la Région bruxelloise en créant des formations telles que « Institutions Bruxelloises » et « Évaluation au sein de la Région ». Ces contenus répondent à des besoins spécifiques et transversaux à tous nos partenaires ce qui optimise l'efficacité et le partage de connaissances au niveau régional.



Grâce à cette offre de formations régionales, les agent·e·s ont l'opportunité de profiter de formations de haute qualité, adaptées à leurs besoins et alignées avec les objectifs stratégiques de la Région bruxelloise.

En investissant dans la formation et le développement des compétences, nous contribuons à créer un environnement de travail dynamique et attractif, propice à l'épanouissement professionnel de nos agent·e·s.

Enfin, talent.brussels a lancé les « **Lunch & Learn** » pour ses partenaires RH et de formations.

Ces moments d'échange autour de thématiques pédagogiques visent à faire émerger ensemble des bonnes pratiques de formation à l'échelle de la Région bruxelloise.

La première série consacrée à l'e-learning a permis aux participant·e·s de découvrir des outils et techniques partagés et utilisés par leurs collègues de la Région.

## En quelques chiffres



**14 organismes régionaux** ont accès à MyTalent Learning



**2.020 agent·e·s** ont accès à MyTalent Learning



**5.888 formations disponibles** (FR et NL confondues et en incluant les micro-learning)



## Favoriser la mobilité intrarégionale

En 2024, talent.brussels a soumis une note de vision stratégique concernant la mobilité intrarégionale au Gouvernement, qui a été validée.

Cette note prévoit plusieurs actions ambitieuses visant à innover et harmoniser la procédure de mobilité intrarégionale.

Pour concrétiser cette vision, nous avons développé une nouvelle fonctionnalité dans notre plateforme MyTalent : MyTalent Recruitment Mobility.

Il permet à nos partenaires de gérer la procédure de mobilité intrarégionale de manière digitale et simplifiée, avec des processus partiellement automatisés (envoi de mails, encodage de résultats, etc.).

Cette initiative vise à faciliter la mobilité et l'évolution professionnelle au sein de la Région de Bruxelles-Capitale.



## talent.brussels au TOP100 Tools

Nous avons également poursuivi la valorisation de notre expertise au niveau fédéral.

Pour la troisième année consécutive, talent.brussels a pris part à l'événement TOP100 Tools dédié à la formation et au développement professionnel.

talent.brussels a présenté son outil de création d'e-learning Articulate 360 qui permet de digitaliser le contenu pédagogique de manière polyvalente et flexible.



# Objectif stratégique 3

Développer des outils et services pour aider les parties prenantes de talent.brussels



# En quelques réalisations-clés

## MyTalent : une plateforme en évolution constante

2024 a été une année clé dans le développement continu de notre plateforme MyTalent. Lancée en 2021, elle a été conçue pour centraliser, harmoniser et digitaliser les processus soft RH régionaux afin d'optimiser la gestion des talents publics et de rationaliser les coûts.

Depuis, elle ne cesse de se développer avec désormais trois modules : **Recruitment**, **Learning** et **Performance**.

Outre le lancement de MyTalent Performance, module centré sur l'évaluation et développement majeur de 2024, d'autres fonctionnalités ont vu le jour.

Parmi elles, la gestion des mandats, la mobilité intrarégionale et l'onboarding régional, qui facilitent l'intégration des nouvelles et nouveaux agent·e·s.

Ces évolutions s'inscrivent dans une vision à long terme : faire de MyTalent un outil complet, fluide et intuitif pour répondre aux besoins variés en termes de gestion soft RH de nos partenaires et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Cette année, safe.brussels a rejoint le module "Recruitment" de notre plateforme MyTalent qui offre une solution centralisée pour gérer l'intégralité du processus de sélection des candidat·e·s pour les postes vacants.

Cette une première, puisque la plateforme était jusqu'à présent, utilisée exclusivement pour les postes statutaires des partenaires de talent.brussels.

safe.brussels l'utilise désormais aussi pour ses recrutements contractuels, dans le cadre d'un projet pilote important coordonné rigoureusement par les équipes de talent.brussels.



# MyTalent Performance : un nouvel outil pour optimiser et digitaliser le processus d'évaluation

Dans le cadre de sa mission de soutien à la gestion des recrutements, des compétences et du développement du personnel, talent.brussels a lancé le module «Performance», le troisième module de la plateforme MyTalent.

Développé en collaboration avec Bruxelles Fiscalité et le Service Public Régional de Bruxelles (SPRB), MyTalent Performance optimise les processus d'évaluation et de gestion des compétences en centralisant et digitalisant l'ensemble du cycle d'évaluation des collaborateurs, permettant ainsi une gestion plus efficace et transparente.

Les avantages pour les équipes RH incluent des fonctionnalités avancées de reporting et d'analyse des compétences, facilitant la gestion des évaluations et minimisant les erreurs. Le module Performance peut être utilisé en synergie avec le module Learning pour créer des plans de développement intégrant les formations.

L'implémentation est adaptée aux besoins spécifiques de chaque partenaire, avec un support continu après l'implémentation. La phase pilote chez talent.brussels s'est terminée début octobre 2024.

L'implémentation est désormais en cours chez Bruxelles Fiscalité et visit.brussels et sera finalisée en 2025. Les autres partenaires pourront bénéficier de Performance à partir de 2025.



## Un service juridique au service de nos partenaires

En 2024, talent.brussels a mis en place plusieurs actions pour fournir un service juridique de 2ème ligne aux Directions des Ressources Humaines régionales.

Nous avons traité les dossiers juridiques en fournissant des avis et des recommandations aux services RH de nos partenaires.

Ce travail rigoureux a permis de garantir des réponses précises et adaptées aux besoins des services RH, contribuant ainsi à une gestion efficace des ressources humaines au sein de la Région.

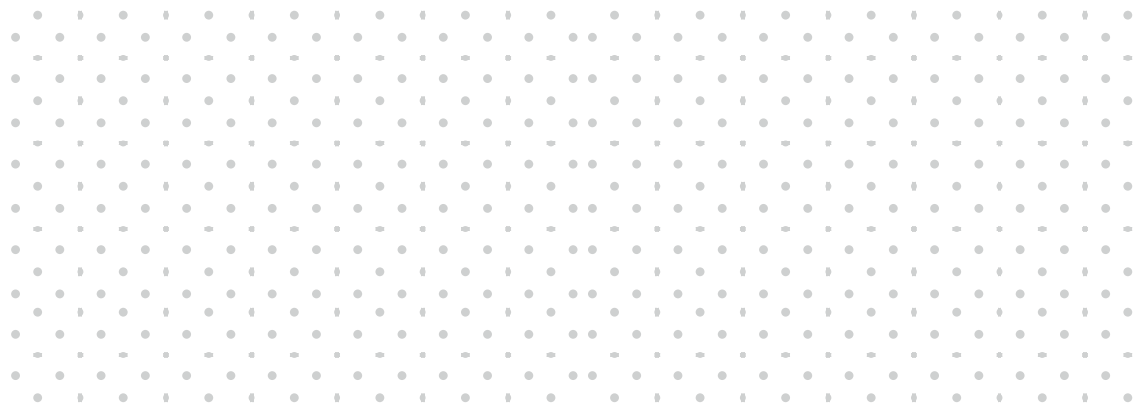
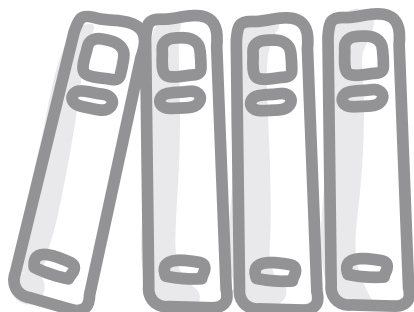
Nous avons également créé une **bibliothèque juridique** virtuelle comprenant des avis juridiques interprétant le statut.

Cette bibliothèque est accessible à tous les partenaires RH et constitue une ressource précieuse pour la consultation et l'interprétation des textes juridiques.

Elle permet aux partenaires d'obtenir une première réponse juridique avant d'adresser, si besoin, une demande plus approfondie au service juridique de talent.brussels.



En 2024, **222 demandes d'avis juridiques** de la part de nos partenaires ont ainsi été traitées par nos équipes via les différents canaux mis à leur disposition.





## Des achats mutualisés au service de la Région

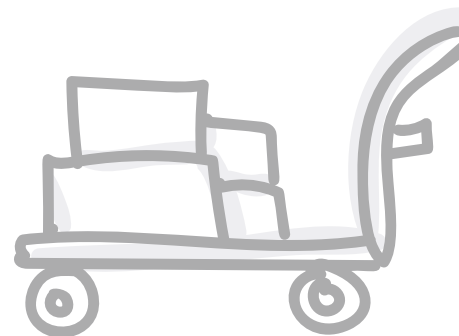
Dans un souci de mutualisation et d'optimisation des coûts, talent.brussels a conclu un accord-cadre sous la forme d'une centrale d'achat avec un prestataire de services, afin d'offrir **une assurance hospitalisation collective** aux membres du personnel actif et retraité des services publics de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi qu'à certain·e·s membres de leur famille.

Les institutions bénéficiaires peuvent adhérer à ce marché depuis le 1er janvier 2025.

Cette initiative assure une gestion centralisée et optimisée des couvertures santé, renforçant ainsi les avantages offerts aux agent·e·s tout en s'inscrivant dans une dynamique régionale d'harmonisation, d'efficacité et d'optimisation des coûts.

Par ailleurs, nous avons poursuivi **la Centrale d'achat régionale de fournitures de matériel ergonomique** destiné aux agent·e·s régionaux en télétravail.

Cette initiative contribue à améliorer les conditions de travail à distance pour de nombreux·euses collaborateur·rice·s, renforçant ainsi leur bien-être et leur productivité.



## Une communication proactive avec nos partenaires et les agent·e·s de la Région bruxelloise

En 2024, talent.brussels a poursuivi ses efforts pour renforcer la circulation de l'information RH au sein de la région et maintenir un lien étroit avec ses partenaires.



### En quelques chiffres



#### 12 talent.connect envoyés

cette newsletter mensuelle à destination de nos partenaires RH régionaux partage des informations utiles concernant la gestion des talents au sein de la Région de Bruxelles-Capitale (changements dans le statut, informations juridiques, nouvelles formations disponibles...).



#### 41 mailings informatifs

transmis à nos partenaires RH, contenant des nouveautés ou changements juridiques et/ou organisationnels.



#### Une nouvelle newsletter

mensuelle, centrée sur la carrière, lancée en 2024 : le talent.move. Destinée à tous les agent·e·s de la Région, elle rassemble toutes les informations utiles à leur parcours professionnel : mobilité intrarégionale, formations, conseils carrière, témoignages inspirants, etc. En seulement deux mois, le talent.move avait déjà enregistré près de 450 abonné·e·s.

# Objectif stratégique 4

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



# En quelques réalisations-clés

## Une nouvelle version du statut 4.0

talent.brussels a finalisé la nouvelle version du statut, conformément au planning établi. Ces ajustements des règles et procédures visent à garantir un cadre juridique moderne et efficace pour répondre aux nouvelles exigences législatives et aux besoins des agent·e·s.

En 2024, plusieurs modifications concrètes ont été apportées au statut, telles que :

- La **réforme des règles** relatives aux mandats.
- L'introduction de la **résolution** du Parlement bruxellois **sur la féminisation et les congés pour chiens d'assistance**.
- La transposition de la **directive européenne sur le salaire minimum**.
- L'introduction de la **clause d'écolage pour les agent·e·s statutaires** souhaitant suivre des formations.

En parallèle, talent.brussels a rédigé une série d'arrêtés pour renforcer ces modifications, notamment :

- La création d'une **banque de données 'talentAnalytics.brussels'**.
- L'établissement d'un **canal interne pour les lanceurs d'alerte**.
- La mise en place d'un **service social dédié**.





## L'ordonnance talentAnalytics.brussels

L'Ordonnance talentAnalytics.brussels, adoptée par le Parlement le 15 mars 2024 et promulguée par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale le 21 mars 2024, est le fruit d'un travail initié et coordonné par talent.brussels.

Cette ordonnance est d'une importance significative car elle cadre la manière dont sont collectées les données qui nourrissent les différents rapports chiffrés soumis au Gouvernement par talent.brussels, notamment « talentAnalytics.brussels », le rapport statistique annuel de talent.brussels lié à l'emploi dans la fonction publique bruxelloise.

Ce rapport permet de rendre compte des évolutions de la fonction publique et d'anticiper les besoins futurs des administrations régionales, en mettant particulièrement l'accent sur l'optimisation de la gestion des talents. En portant ce projet stratégique, talent.brussels a voulu doter la Région d'un cadre juridique permettant une utilisation plus efficace et intégrée des données RH.

Les principaux changements apportés en 2024 par cette ordonnance sont :

- **Un champ d'application élargi** qui inclut désormais diverses entités publiques régionales, telles que les services du Gouvernement, les organismes d'intérêt public, les institutions para-régionales, et les associations sans but lucratif créées par le Gouvernement.
- **Une conformité au RGPD**
- **De nouvelles variables** telles que le handicap, le statut de résidence, et les motifs de recrutement ou de départ.
- **La fréquence de collecte**

En plus de ces changements, talent.brussels a lancé un projet d'automatisation de la collecte des données pour faciliter la délivrance des données, réduire la charge de travail, standardiser les données pour une comparaison plus juste et offrir un hébergement des données sécurisé.

# Le rapport talentAnalytics.brussels : la carte d'identité du-de la fonctionnaire bruxellois-e

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 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 et la diversité.

Le rapport de 2024 portant sur l'année 2023 est [disponible sur le site web de talent.brussels](#).



Le rapport portant sur l'année 2024 sera établi à la date du 30 juin 2025 et publié au cours de l'été 2025.



## Journée dédiée à la Qualité de Vie au Travail (QVT)

talent.brussels a organisé la deuxième édition de la Journée dédiée à la Qualité de Vie au Travail (QVT), un événement clé pour les professionnels de la Région bruxelloise.

Cette édition était consacrée à **la gestion du changement dans le contexte de l'amélioration de la QVT**, avec l'objectif d'échanger autour des bonnes pratiques et de renforcer une culture du bien-être au travail.

En plus des présentations d'experts, les participant·e·s ont pu prendre part à des activités interactives, comme un théâtre d'entreprise, pour aborder de manière ludique les stratégies de gestion du changement.

Cette journée a été une excellente occasion d'explorer les diverses dimensions de la QVT, tant au sein de la Région de Bruxelles-Capitale qu'au-delà.



## Elaboration du guide pour une politique de gestion de la connectivité à la Région bruxelloise

Depuis le 1er avril 2023, une loi impose aux employeurs de plus de 20 travailleur·e·s de garantir le droit à la déconnexion.

Pour accompagner les administrations régionales dans cette démarche, talent.brussels a élaboré des recommandations concrètes, sous forme de guide, pour une politique de gestion de la connectivité, visant à maintenir une performance optimale tout en respectant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Cette initiative s'inscrit dans le cadre du projet QVT (Qualité de Vie au Travail) et repose sur une étude menée avec la KU Leuven en 2022.

Ce guide propose des mesures adaptées aux réalités du terrain, telles que la clarification des règles de joignabilité, la mise en place de chartes et de guides, des formations spécifiques, et un diagnostic régulier de la connectivité.

En partageant ces recommandations avec tous les partenaires régionaux, talent.brussels encourage les organisations régionales à repenser leur rapport à la connectivité.

# Objectif stratégique 5

## Développer un soutien aux managers



## Réseau régional des top-managers

talent.brussels a organisé en septembre la deuxième rencontre du réseau régional des top managers, visant à encourager la collaboration et l'innovation au sein de la Région bruxelloise.

Ce réseau, soutenu par talent.brussels, permet aux mandataires de se rencontrer, d'échanger des expériences et de renforcer leurs liens pour accomplir leurs missions avec succès.

Le thème de cette session, «Plan de gestion», a été choisi pour répondre aux besoins spécifiques des mandataires.

Lors de cette rencontre, nous avons abordé les modifications prévues à l'Arrêté sur la sélection et l'évaluation des mandataires, suivies d'un atelier interactif sur le modèle du plan de gestion.

Quarante-trois mandataires étaient inscrit·e·s à cet événement.



## Soutenir le leadership des managers régionaux

Pour renforcer les compétences managériales dans la fonction publique bruxelloise, talent.brussels a organisé, début 2025, un petit-déjeuner inspirant sur le thème du management humain.

Toute l'organisation de cet événement s'est déroulée en 2024, dans le cadre de notre engagement à soutenir les managers de la Région.

Accueilli dans l'auditoire de Bruxelles Environnement, l'événement a rassemblé près de 100 participant·e·s.

Ann Lenaerts, professeure à l'ULB, était l'invitée de cet événement et y a partagé les clés d'un "management humain".

# Objectif stratégique 6

## Piloter talent.brussels et pérenniser sa structure



# En quelques réalisations-clés

## Réaménagement des bureaux de talent.brussels

En 2023, talent.brussels a déménagé au 11ème étage de l'Iris Tower en raison de problèmes liés à notre ancien bâtiment, ce qui a nécessité un déplacement hâtif du personnel et un aménagement temporaire.

En 2024, un projet interne a été lancé pour adapter l'espace de travail afin de mieux répondre aux besoins des collaborateurs.

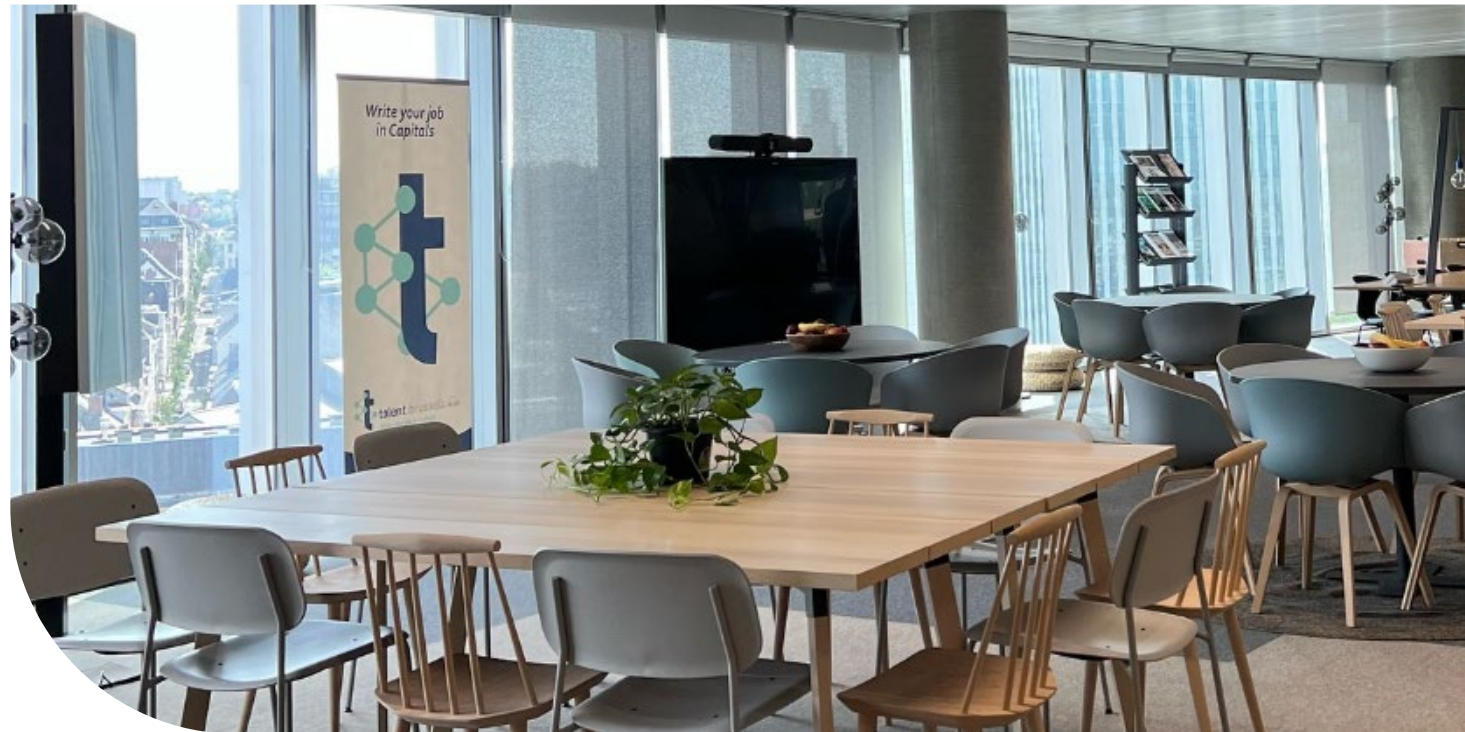
Le réaménagement, basé sur le concept de «Activity Based Working», visait à améliorer l'environnement de travail et le bien-être de chacun-e en créant des espaces flexibles et adaptés aux différentes activités.

Les principaux changements ont inclus :

- La création d'**espaces informels**
- L'ajout de nouvelles **salles de réunion insonorisées**
- L'installation de **bulles opaques** pour garantir la confidentialité
- L'aménagement de **bureaux ergonomiques**

Des espaces formels et informels ont été créés pour favoriser la collaboration, la concentration et la détente.

Une attention particulière a été portée à l'ergonomie, avec notamment l'installation de bureaux assis-debout.



## Une communication interne boostée

La communication interne joue un rôle central dans la vie d'une organisation. Elle contribue non seulement à créer un climat de confiance et d'engagement, mais aussi à faire circuler efficacement l'information entre les équipes.

Sans aucun doute, tous ces événements ont permis de rassembler les équipes et de renforcer les liens entre collègues ce qui finalement, contribue au bon fonctionnement de notre administration.



### En quelques chiffres



**114 actualités** publiées sur l'intranet



**7 séances** d'information et workshops



**5 événements** de teamspirit

## Plan stratégique de réintégration

En 2024, notre équipe RH a poursuivi ses efforts pour réduire l'absentéisme et améliorer le bien-être des collaborateur·trice·s de talent.brussels avec le développement d'une politique d'absentéisme adaptée.

talent.brussels a enregistré une diminution de 3 % au 2ème trimestre et de 5,4 % au 3ème trimestre 2024 par rapport à l'année précédente grâce à cette initiative.

Ce projet vise également à améliorer le bien-être des collaborateurs et à faciliter leur réintégration après une absence prolongée. Pour continuer sur cette dynamique, plusieurs actions sont prévues en 2025.

## Un reporting digitalisé

Tous les reportings de l'année 2024 ont été trimestriellement encodés par les directions dans la plateforme régionale Athéna utilisée pour faire le suivi des objectifs opérationnels et stratégiques de l'organisation.

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

## Mission « archivage » chez talent.brussels

Face à l'accumulation de dossiers papier dans les anciens locaux de talent.brussels, un projet d'archivage a été lancé en 2024 pour trier et

conserver de manière réfléchie les documents produits.

En plus de respecter les obligations légales, cette initiative offre une vision claire des réalisations passées et en cours. Elle contribue également à un fonctionnement plus fluide en facilitant la localisation rapide des informations et en optimisant la gestion globale des ressources documentaires.

talent.brussels a été le premier partenaire régional accompagné par connect.memory (le service Archives du SPRB) pour mener à bien ce projet pilote, qui a même été présenté lors du forum des archivistes régionaux comme exemple.



# Objectif stratégique 7

Veiller à l'impact de l'égalité des chances et la diversité sur les missions



# En quelques réalisations-clés

## Création du réseau everyone.brussels

L'année dernière, talent.brussels a lancé le réseau everyone.brussels, un réseau LGBTQIA+ ouvert à tou-te-s les agent-e-s de la Région bruxelloise.

Ce réseau a pour objectif de lutter contre les préjugés et les stéréotypes, tout en diffusant des informations et des bonnes pratiques. Il vise à créer un environnement professionnel inclusif, respectueux et diversifié pour tou-te-s les employé-e-s.

Les principales missions du réseau everyone.brussels incluent :

- **Sensibilisation** : Organiser des ateliers et des événements pour sensibiliser les agent-e-s aux enjeux LGBTQIA+.
- **Soutien** : Offrir un espace de soutien et de partage pour les personnes LGBTQIA+ et leurs allié-e-s.
- **Information** : Diffuser des informations pertinentes et des bonnes pratiques pour promouvoir l'inclusion.
- **Engagement** : Encourager les agent-e-s à s'engager activement dans la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de leur environnement de travail.

En lançant ce réseau, talent.brussels souhaite renforcer son engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité, et créer un cadre de travail où chacun-e se sent respecté-e et valorisé-e.



## Inventaire des professions publiques et ses uniformes

Dans le cadre de l'action n°11 de son plan d'action LGBTQIA+, talent.brussels a effectué en 2024 une analyse concernant les uniformes dans les professions publiques.

Résultat frappant : parmi les agent·e·s devant porter un uniforme au sein des organismes de la fonction publique bruxelloise, 9 sur 10 sont contraint·e·s de porter un uniforme lié à leur genre.

De plus, 62% d'entre eux·elles ne peuvent pas choisir le genre de leur uniforme lors de leur embauche, tandis que 38% des fonctions ne laissent pas cette possibilité, telles que l'accueil, la réception et la propreté publique.

Face à ces constats, talent.brussels a dressé un ["inventaire des professions publiques concernées par l'uniforme dans un contexte d'inclusion de l'identité de genre"](#).

L'objectif ? Favoriser le libre choix de l'uniforme, questionner les normes en vigueur, et encourager des pratiques plus inclusives dans la fonction publique bruxelloise.

## Réseau CEASE

talent.brussels a rejoint le réseau CEASE en 2024. Soutenu par equal.brussels, ce réseau a pour objectif de lutter contre les violences basées sur le genre dans le cadre professionnel.

Ce réseau vise à faire des lieux de travail des espaces sûrs pour toutes les personnes confrontées à de telles violences.

En signant la charte du réseau CEASE, talent.brussels s'est engagé à former quatre personnes (deux personnes de confiance ainsi que deux personnes du département RH) sur les violences basées sur le genre. Ces personnes offrent ainsi un soutien et écoute aux victimes, facilitant leur accès aux ressources nécessaires pour leur protection et leur rétablissement.

Cette initiative vise à sensibiliser, prévenir et lutter contre les violences basées sur le genre, contribuant ainsi à des environnements professionnels plus inclusifs et égalitaires au sein de la Région de Bruxelles-Capitale.

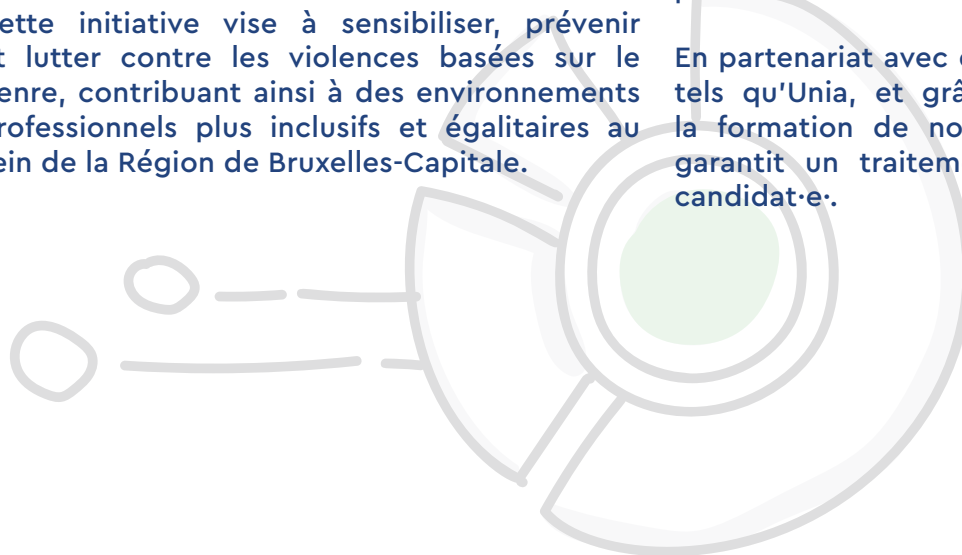
## Les aménagements raisonnables lors des procédures de sélection

En 2024, une nouvelle procédure pour la gestion des aménagements raisonnables dans le cadre des procédures de sélection statutaire a été implémentée.

Dès l'introduction de leur candidature, les candidat·e·s reçoivent des informations claires au sujet des demandes d'aménagement.

Le processus de demande a été simplifié, permettant ainsi une prise en charge personnalisée et transparente afin de répondre aux besoins des candidat·e·s tout au long du processus de recrutement.

En partenariat avec des organismes spécialisés tels qu'Unia, et grâce à la sensibilisation et la formation de nos équipes, talent.brussels garantit un traitement équitable de chaque candidat·e.



# 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





## Réalisation d'un bilan carbone

talent.brussels a réalisé son premier bilan carbone de son système informatique en 2024. Les résultats ont montré que la fabrication des équipements de bureau représente 93,4 % des émissions de gaz à effet de serre, tandis que leur utilisation en représente 6,6 %.

En réponse à ces résultats, talent.brussels a initié un plan d'action durable à court et moyen terme. Parmi les premières actions concrètes :

- **Signature de la charte "Numérique Responsable"**
- **Organisation d'un workshop** sur les enjeux climatiques
- Engagement à **prolonger la durée de vie** des équipements informatiques
- **Mesure annuelle de l'empreinte carbone** du système informatique
- Organisation d'un **"Digital clean-up day"**
- Intégration progressive de **formations sur le "Numérique Responsable"** dans le catalogue de MyTalent Learning

## Signature de la charte "Numérique Responsable"

Déjà signée par plus 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.

Avec la signature de cette charte, nous affirmons nos engagements pour entrer résolument dans une démarche "Numérique Responsable" pour notre organisation et rejoignons ainsi un réseau d'organisations pionnières en matière de changement.



## Digital clean-up day

La réalisation du bilan carbone de notre système informatique nous a permis de prendre conscience que la fabrication de nos équipements de bureau représente une part significative (93,4%) de nos émissions de gaz à effet de serre, tandis que l'utilisation de ces équipements contribue à hauteur de 6,6%.

Face à ce constat, nous avons décidé de participer au Digital Clean-Up Day, une journée mondiale de sensibilisation à l'empreinte environnementale du numérique, qui a lieu en mars chaque année.

L'objectif est de conscientiser à la pollution numérique qu'engendre notre utilisation du système informatique au sein de talent.brussels. Pour ce faire, l'Institut Belge du Numérique Responsable (ISIT-Be) nous a apporté son expertise en nous présentant des bonnes pratiques et des conseils pour réduire notre empreinte carbone numérique autour d'ateliers ludiques et instructifs.

talent.brussels a également profité du Digital Clean-Up Day pour proposer à son personnel tout au long de la semaine, un conseil par jour pour changer nos habitudes numériques du quotidien.



# Une deuxième vie pour le matériel informatique

talent.brussels a mis en place une collaboration avec l'ASBL Déclic pour décommissionner le matériel informatique obsolète.

Déclic est une association qui accompagne et guide les jeunes dans leurs parcours scolaire et professionnel en leur proposant des formations.

C'est Déclic qui a récupéré l'ensemble des appareils décommissionnés par talent.brussels, notamment des PC, tableaux interactifs et projecteurs, afin de les reconditionner pour leur donner une seconde vie et ainsi les proposer aux jeunes dans le besoin.

Travailler avec Déclic nous a permis de non seulement recycler notre matériel de manière responsable, mais aussi de soutenir des jeunes qui ont besoin de ces ressources informatiques pour leurs formations et leurs projets.



# Objectif stratégique 9

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



# En quelques réalisations-clés

## Europe, let's cooperate! 2024

talent.brussels a participé à l'événement «Europe, let's cooperate! 2024», organisé par Interreg Europe à Anvers les 20 et 21 mars 2024.

Cet événement visait à encourager la coopération entre les pays européens, notamment dans le domaine de la mobilité des fonctionnaires.

L'événement a réuni des acteur·actrice·s clé·e·s, des expert·e·s et des représentant·e·s institutionnel·le·s de toute l'Europe pour promouvoir la collaboration et créer des synergies pour des projets communs.

talent.brussels a profité de cette occasion pour élargir son réseau et trouver de nouveaux partenaires européens afin de renforcer la mobilité des fonctionnaires bruxellois·e·s.



## talent.brussels rejoint le réseau EARLALL

talent.brussels est désormais membre de l'European Association of Regional & Local Authorities for Lifelong Learning (EARLALL).

Cette adhésion vise à renforcer la coopération pour l'apprentissage continu des fonctionnaires locaux et régionaux, afin de répondre aux besoins évolutifs des citoyen·ne·s et du monde du travail.

Les objectifs principaux d'EARLALL sont :

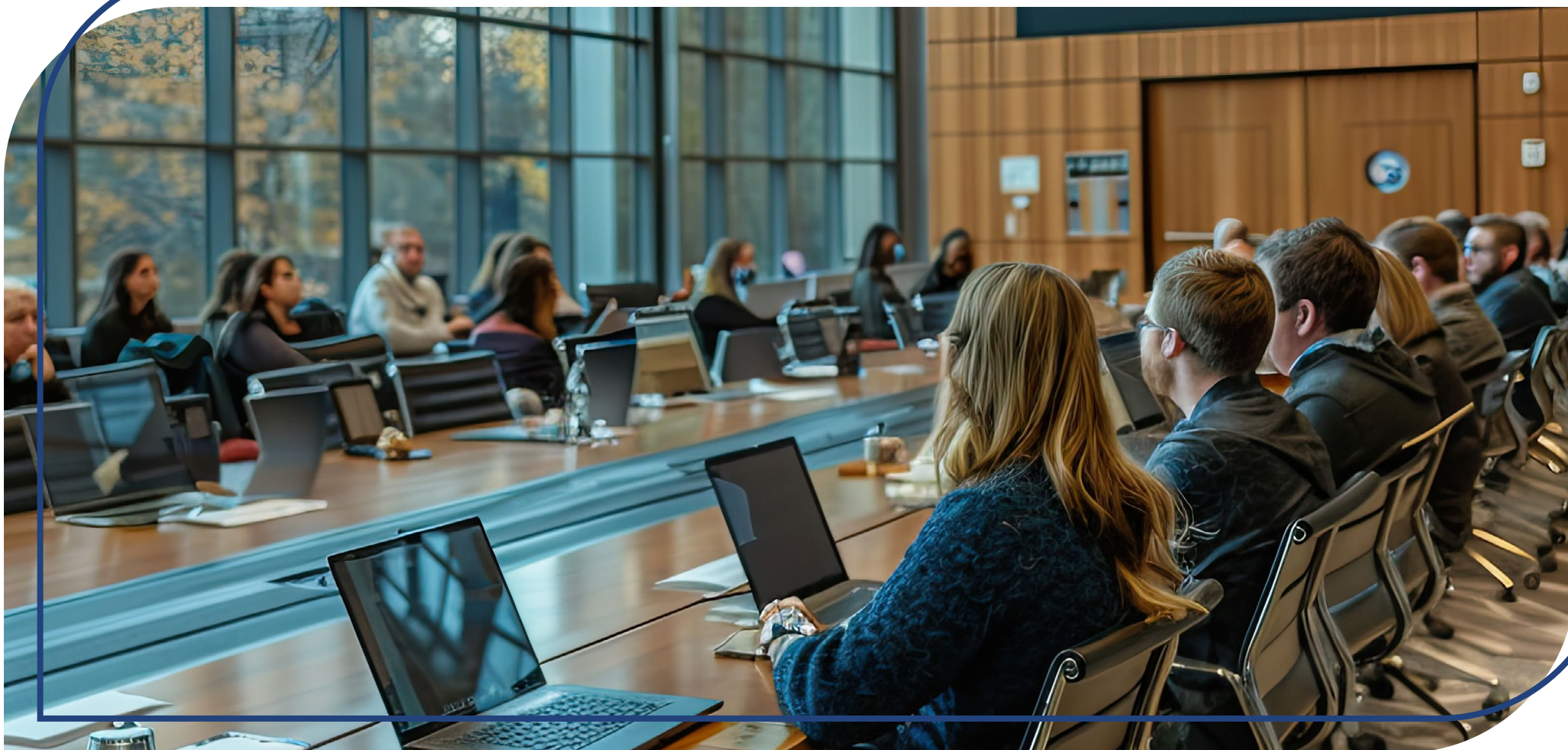
- **Renforcer le rôle des régions** et des autorités locales dans les politiques d'éducation et de formation continue.
- **Contribuer à l'élaboration des politiques** de l'Union européenne en matière d'éducation et de formation continue.
- **Faciliter la coopération et les projets** collaboratifs financés par l'UE.

Cette collaboration favorise l'échange de bonnes pratiques et l'amélioration des services aux citoyen·ne·s.



# Objectif stratégique 10

## Contribuer au Programme OPTIris





## En quelques réalisations-clés

### MyTalent Learning : une solution régionale commune pour la formation

L'implémentation de MyTalent Learning dans les organisations bruxelloises répond à un objectif clair en termes de formation au sein de la Région : disposer d'une plateforme régionale commune dédiée à la formation.

Cet outil aide les institutions à moderniser la gestion de leurs projets de formation et d'apprentissage.

Grâce à MyTalent Learning, elles peuvent accéder aux formations transversales proposées par talent.brussels, tout en ayant la possibilité de publier, gérer et diffuser leurs propres formations en toute autonomie.

### Rationalisation des outils informatiques liés au soft RH

Afin d'harmoniser et rationaliser les outils informatiques liés aux processus soft RH au sein de la Région de Bruxelles-Capitale, talent.brussels a rédigé une note, dans le cadre du programme OPTIris.

Celle-ci propose des pistes pour intégrer de nouveaux modules dans la plateforme digitale MyTalent afin de couvrir les différents domaines du soft RH comme le développement des compétences, la gestion des talents, la gestion de la performance, le bien-être au travail ou encore la culture d'entreprise.

Une analyse de l'impact budgétaire de cette intégration a également été menée.

Après avoir analysé les spécificités des organisations, une planification concrète sera présentée pour la mise en œuvre des différents modules du système auprès des partenaires.



## Rationalisation des ressources au sein des services RH

Dans le prolongement de la rationalisation des outils informatiques liés au soft RH, talent.brussels a également travaillé sur l'optimisation de l'utilisation des ressources au sein des services RH régionaux.

Également issue de la note de vision RH pour la Région bruxelloise dans le cadre du programme OPTIris, cette note s'appuie sur le rapport EnerRHgy.

Ce rapport a identifié des pistes d'amélioration, de mutualisation et de rationalisation des processus RH au sein de 13 organismes bruxellois partageant le même statut.

L'objectif est de mieux utiliser les ressources disponibles dans nos services RH et d'améliorer leur fonctionnement général et individuel.

Cela passe par l'utilisation de services, de pratiques et d'outils communs, permettant ainsi de se concentrer sur les missions plus stratégiques et personnalisées du service, tout en réduisant le ratio RH global actuel.

## Une formule de transport mieux adaptée au travail hybride

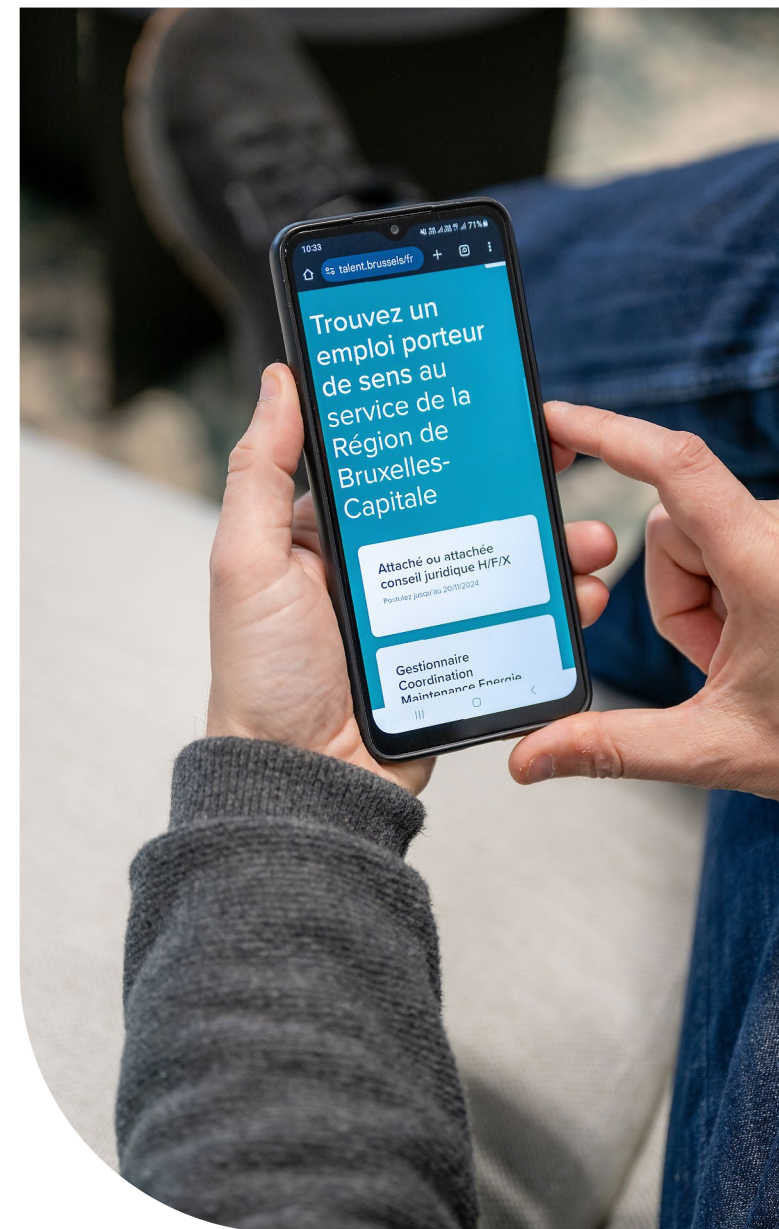
Le gouvernement a chargé talent.brussels de proposer un plan d'action pour organiser le télétravail à l'ère post-corona.

En collaboration avec ses partenaires régionaux, et dans le cadre du programme OPTIris, talent.brussels a formulé une recommandation concrète pour adapter les politiques de transport à cette nouvelle réalité : le remplacement, lorsque cela est possible, des abonnements SNCB classiques par la formule « flex ».

Celle-ci est mieux adaptée aux agent·e·s effectuant en moyenne 2 à 3 trajets par semaine.

Cette solution, pensée pour accompagner le développement du travail hybride, a été concrétisée en 2024 par une circulaire ministérielle demandant à toutes les administrations régionales d'opter pour la formule de transport la plus économique, en fonction du nombre réel de déplacements.

Cette initiative permettra, à long terme, de générer des économies budgétaires récurrentes pour l'ensemble de la Région.



# Conclusion

L'année 2024 a été marquée par des défis mais aussi par de réelles transformations pour talent.brussels. Malgré le moratoire sur les recrutements, nous avons su transformer cette contrainte en opportunité pour renforcer et diversifier nos missions.



## Gestion des talents

En matière de gestion des talents, nous avons amélioré la méthodologie liée à nos procédures de sélection et continué à soutenir le développement professionnel des agent·e·s via le Centre de Carrière et la plateforme MyTalent Learning, en facilitant l'accès à des formations et en favorisant l'évolution vers des postes de niveaux supérieurs.

La mise en place des nouveaux modules de MyTalent, dont MyTalent Performance par exemple, a permis de digitaliser et centraliser les processus RH, avec un impact direct sur l'efficacité et la transparence de la gestion RH.

L'année 2024 a également été marquée par des initiatives innovantes telles que la création de la banque de données talentAnalytics.brussels. Ces projets permettent une gestion plus précise et proactive des ressources humaines, alignée avec les besoins évolutifs de la Région de Bruxelles-Capitale.

Enfin, la Journée dédiée à la Qualité de Vie au Travail a également renforcé notre engagement en faveur du bien-être des collaborateur·rice·s.

## Soutien juridique

talent.brussels a continué à fournir un soutien juridique de qualité sur les questions RH, assurant ainsi une gestion efficace et conforme aux évolutions législatives.

La création d'une bibliothèque juridique

virtuelle et la conclusion d'accords-cadres pour des assurances hospitalisation collectives témoignent de notre capacité à offrir des services juridiques de haute qualité et à soutenir nos partenaires RH dans leurs missions quotidiennes.

## Employer Branding

En collaboration avec nos partenaires, nous avons lancé un projet de stratégie d'employer branding régional.

Parallèlement, nous avons déjà mis en œuvre plusieurs actions concrètes, telles que la création de capsules vidéo intitulées «Les Métiers de la Région» et notre participation à divers salons de l'emploi.

Ces initiatives ont permis de mettre en lumière la diversité des talents mais aussi la Région en tant qu'employeur.

## Collaboration & diversité

En 2024, talent.brussels a renforcé ses liens avec ses partenaires à travers des initiatives de communication proactive et des événements collaboratifs.

Les rencontres du réseau régional des top managers ont permis de stimuler le dialogue et le partage de bonnes pratiques managériales au sein de la fonction publique bruxelloise.

Dans cette même dynamique, talent.brussels a lancé le réseau everyone.brussels, dédié à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans

l'administration. Ce nouvel espace d'échange et de sensibilisation s'inscrit pleinement dans notre engagement à construire un environnement professionnel respectueux et ouvert à toutes et tous.

Nous tenons à exprimer notre gratitude à toutes les équipes internes de talent.brussels pour leur travail et leur dévouement, ainsi qu'à nos partenaires pour leur collaboration précieuse. Ensemble, nous avons contribué à façonner un environnement professionnel dynamique et compétitif, au service de la Région de Bruxelles-Capitale.

Dans une perspective d'avenir, talent.brussels demeure résolument engagé dans le renforcement continu de sa position en tant que centre régional d'expertise en matière de ressources humaines.

Nos compétences éprouvées — telles que la mise en œuvre de la note de vision OPTiris, la plateforme MyTalent, les benchmarks salariaux et la promotion de la mobilité intrarégionale — démontrent notre capacité à relever les défis futurs.

Grâce à notre mandat unique, qui s'étend du recrutement et de la certification, à la mobilité, au conseil juridique RH en passant par la coordination des politiques d'égalité des chances et de diversité, nous disposons d'un levier exceptionnel pour générer un impact durable.

