



2019

rapport
d'activités



2019, NOTRE DÉVELOPPEMENT SE POURSUIT

Si 2018 est l'année de création de talent.brussels, en 2019, nous continuons la mise en place de notre nouveau service public régional et celui-ci connaît un nombre important de changements.

Suite aux élections de mai, Bruxelles se dote d'un nouveau Gouvernement au mois de juillet. Celui-ci, dans sa déclaration de politique générale souhaite développer une Fonction publique régionale forte. L'excellence, la modernisation et l'innovation au service des usagers de la Région doivent guider nos institutions publiques et les réformes menées par le Gouvernement. Le Gouvernement promeut une administration à l'écoute et réactive. La Fonction publique est en effet essentielle en tant qu'elle garantit la gestion égalitaire d'un ensemble d'infrastructures et de services publics qui font de Bruxelles une région dynamique, inclusive et agréable à vivre. C'est cette vision qui guidera les missions que chez talent.brussels, nous accomplirons au cours des cinq prochaines années.

Les actions développées chez talent.brussels sont défendues par notre nouveau Ministre, Monsieur Sven Gatz.

Pour accompagner les équipes de talent.brussels et développer sa stratégie, nous avons depuis septembre, deux nouveaux dirigeants. L'entrée en fonction le 4 novembre de notre nouvelle Directrice-générale, Isabelle Meulemans et notre nouveau Directeur-général adjoint, Cédric Verschooten consolide notre structure et conforte notre légitimité.

01	PRÉFACE	2
02	TABLE DES MATIÈRES	3
03	QUELLES SONT LES RÉALISATIONS DE TALENT.BRUSSELS EN 2019 ?	
	TROUVER DES TALENTS POUR LA RÉGION BRUXELLOISE	4
	EMPLOYER BRANDING	5
	DIVERSITÉ	6
	FORMATIONS	7
	CARTOGRAPHIE	8
	JURIDIQUE-FONCTION PUBLIQUE	9
	MARCHÉS PUBLICS	9
04	SES MISSIONS À DESTINATION DU GOUVERNEMENT, DES POLITIQUES PUBLIQUES	
	MANDATS	10
	OBSERVATOIRE EMPLOI FONCTION PUBLIQUE	10
05	SES MISSIONS À DESTINATION DES AGENTS RÉGIONAUX	
	ACCESSION	11
	CHAMBRE DE RECOURS RÉGIONALE	12
	SECTEUR XV	12
	GROUPES DE TRAVAIL TRANSVERSAUX	12
	EQUIPE SUPPORT	13
	FACILITIES	13
	COMMUNICATION INTERNE	14

LES RÉALISATIONS DE TALENT.BRUSSELS EN 2019

● TROUVER DES TALENTS POUR LA RÉGION BRUXELLOISE

talent.brussels cherche et trouve des candidats de talents pour aider nos organisations à délivrer le meilleur service aux citoyens et entreprises bruxelloises. En étroite collaboration avec Selor et les organismes régionaux, talent.brussels a réalisé 92 sélections statutaires et consultation de réserves. C'est ainsi que 355 nouveaux talents ont rejoint la Région bruxelloise en 2019. Cela représente un traitement de 100% des sélections demandées par les clients, avec un taux de réussite minimal de 92% des sélections.

En 2019 talent.brussels a aussi géré la mise en place d'une salle d'examen pouvant accueillir 112 candidats invités aux sélections. Le site publicjobs.brussels centralise également l'ensemble des offres d'emploi contractuelles et de stages des partenaires régionaux. En 2019, nous avons publié 38 offres d'emploi partenaires dont 21 pour des francophones et 17 adressées à des néerlandophones.

Afin d'élargir son panel de talents, un travail d'analyse a été réalisé sur la carte d'accès régionale.

○ PERSPECTIVES 2020

En 2020, talent.brussels prévoit de digitaliser ses procédures afin de répondre au mieux aux besoins de chaque organisation partenaire. talent.brussels développe également un projet sur deux ans, celui d'acquérir une nouvelle plateforme IT et un portefeuille de tests propre à talent.brussels.



● EMPLOYEUR BRANDING

talent.brussels développe une marque employeur régionale forte positionnant la Région bruxelloise comme un employeur de premier choix où chaque talent a la possibilité de se développer dans un environnement professionnel inspirant et attentif à l'humain. Un plan stratégique a donc été développé ainsi que quelques premiers canaux de communication pour promouvoir les projets prévus par cette stratégie (site internet provisoire talent.brussels, pages LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).

talent.brussels a également participé à des événements emploi à Bruxelles (Forum ON, JobFair Engineers ULB, Déclic Dag) selon la stratégie identifiée et a coordonné le Public Village de la Fête de l'Iris les 4 et 5 mai 2019 rassemblant ainsi une vingtaine d'organismes publics bruxellois.

○ PERSPECTIVES 2020

Pour 2020, talent.brussels prévoit de développer la marque employeur régionale et de positionner la Région comme un employeur attractif via plusieurs projets relatifs à la construction d'outils de communication cohérents, rapides et performants et via la promotion de différentes actions de communication. Nous travaillons au développement d'un futur site web disposant d'une plateforme régionale emploi. Nous continuons également le développement de campagnes (promotion des offres d'emploi, thématiques, métiers, jobalert, etc) via les social médias, sitewebs, mails, réseaux des clients-partenaires... tout en évaluant de manière régulière le rendement de ces dernières ;

Nous prévoyons aussi un élargissement de nos partenariats avec les Hautes écoles et Universités et de la stratégie « événements emplois » et le développement d'outils de communication clairs et efficaces.



● DIVERSITE

talent.brussels a pour mission d'encourager et sensibiliser à la diversité au sein des organismes régionaux.

C'est ainsi qu'en 2019, le réseau des managers de la diversité s'est réuni 6 fois à cadence régulière. L'accompagnement des managers de la diversité continue et la SBGE (société bruxelloise de la gestion des eaux) a rejoint le comité régional de la diversité, une manager de la diversité y a été désignée et une commission diversité constituée. Même chose au niveau de talent.brussels. Un travail a été lancé avec le service diversité d'Actiris pour améliorer l'accompagnement des plans de diversité dans les institutions régionales ainsi qu'une plus grande intégration des objectifs prioritaires du Gouvernement dans les plans de diversité. Un rapport sur le monitoring régional de la diversité a été remis au gouvernement avec les données de 2018 des institutions régionales.

Le comité d'accompagnement dans le cadre de l'audit des instruments de la diversité s'est réuni. Le cahier de charges était en cours d'élaboration fin 2019.

La plateforme handicap s'est réunie 3 fois pour se pencher sur les besoins dans le cadre d'un partenariat à conclure avec un service d'accompagnement. Une rencontre a réuni les institutions régionales d'un côté, les services d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi de l'autre.

L'Institut d'Égalité Femmes Hommes a dispensé cinq formations : communication, grossesse, sexisme et harcèlement, bien-être, offres d'emploi. Unia a accompagné les présidents de jury de sélection, personnes de confiance, managers de deux organismes régionaux. Le personnel régional féminin a été convié à participer à Top Skills. Les activités (événements, conférences) organisées par les partenaires (Unia, IEFH, service diversité d'Actiris, equal) ou par d'autres entités sont diffusées au niveau des institutions régionales. Les projets d'avis sur les plans de diversité demandés par le cabinet ont été remis dans les délais.

Pour ce qui relève des subventions, en 2019, 155 engagements contractuels ont pu être subventionnés pour un montant total de 443.750 euros.

○ PERSPECTIVES 2020

Un audit des instruments de la politique de diversité dans la fonction publique régionale est prévu en 2020. Cet audit a pour objectif de proposer des pistes d'amélioration de nos instruments de diversité actuels.

● FORMATIONS

L'une des missions de talent.brussels est l'organisation d'actions mutualisées en termes de formations entre les différents partenaires régionaux partageant le même Statut. A ce titre, en 2019, talent.brussels a proposé à ses partenaires SPR et OIP un plan de formation régional. 30 formations ont été organisées et 259 agents ont pu en bénéficier.

Ce plan de formation a pour ambition de croître progressivement dans les prochaines années afin de répondre au mieux aux besoins des partenaires.

○ PERSPECTIVES 2020

D'ores et déjà, un premier catalogue régional 2020 a été rédigé par l'équipe de talent.brussels, en concertation avec les responsables Learning régionaux.

Certaines formations liées à la gestion et au développement de la carrière, à l'accompagnement et au développement du bien-être au travail font l'objet d'un accord-cadre et seront dispensées par des prestataires externes. D'autres seront proposées par des collaborateurs internes, par Unia, par le SPRB et par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes avec qui talent.brussels travaille pour la promotion de la diversité en interne dans ses diverses composantes.

Dans ce cadre, les thématiques des formations porteront sur la maîtrise du cadre de travail, l'accompagnement des président·e·s de jury et des personnes de confiance, la compréhension et le développement de la simplification administrative, les principes budgétaires et comptables et l'intégration des principes d'égalité, d'inclusion et de non-discrimination dans les différents aspects du travail.



● CARTOGRAPHIE

L'objectif de la mission était de permettre aux partenaires d'avoir à leur disposition et d'utiliser de manière intégrée un dictionnaire des compétences comportementales totalement harmonisé (des compétences jusqu'aux indicateurs de comportements) ainsi que des profils de compétences communs. Les règles d'utilisation de ces outils devaient être définies sous le format d'un guide. Dans le même temps, une mise à jour des testings en adéquation avec le nouveau dictionnaire et l'introduction d'un test de préférences comportementales devaient être assurées. Pour réussir cet objectif, un groupe de travail Cartographie a été créé. Sur base des travaux effectués par le groupe de travail Cartographie, ont été développés :

- Un dictionnaire des compétences comportementales régional. Il existe en versions NL, FR et bilingue.
- 18 nouveaux profils de compétences rassemblés dans un document bilingue ainsi que sous la forme d'une grille de synthèse.
- Un guide d'utilisation du dictionnaire et des profils disponible en versions NL et FR.

Une analyse des testings Selor a été réalisée en collaboration entre l'équipe Recherche et Développement et l'équipe Sélection au sein de Talent.brussels afin de s'assurer que les nouvelles compétences développées au sein de la RBC pourront bien être évaluées lors des procédures de recrutement statutaires. Via un marché public, talent.brussels a fait l'acquisition d'un questionnaire de préférences comportementales. L'équipe Sélection et une partie de l'équipe Recherche & Développement ont été formées à son utilisation.

○ PERSPECTIVES 2020

Les partenaires invités au GT Cartographie recevront un exemplaire papier de chaque version de ces documents accompagné d'une communication pour les remercier de leur implication dans ce groupe de travail. Une date à partir de laquelle les nouveaux outils seront officiellement utilisés doit être fixée, en concertation avec l'équipe Sélection. Le questionnaire est opérationnel et actuellement géré par le service Sélection. La mise en œuvre de ce projet sera assurée par l'équipe Sélection, destinataire de l'outil.



● JURIDIQUE-FONCTION PUBLIQUE

talent.brussels offre une mission de conseil juridique, d'assistance juridique et de suivi du contentieux juridique dans ses domaines de compétences ainsi qu'un appui juridique pour élaborer et interpréter les statuts des agents des services de la fonction publique régionale.

Le service juridique est composé de quatre sections, la section fonction publique, la section marchés publics, la section Chambre des recours et la section du Secteur XV.

En 2019, pour la fonction publique, il y a eu plus de 300 demandes ou questions qui ont été traitées. Le service juridique est sollicité tant en interne (les collaborateurs de Talent.brussels) qu'en externe (tous les SPR et OIP dépendant des statuts du 21 mars 2018). Il est à noter qu'une modification des statuts qui est vigueur (arrêté du Gouvernement du 16 mai 2019) a été élaborée par la section fonction publique.

○ PERSPECTIVES 2020

Le service juridique fonction publique continue son développement pour devenir un service de référence pour les SPR et OIP en terme de conseils juridiques transversaux pour ce qui concerne les règles de fonction publique applicables aux membres du personnels des SPR et OIP. Le service juridique fonction publique va également proposer et élaborer des modifications des statuts, sur base de groupes de travail transversaux régionaux, pour fin de l'année 2020.

● MARCHÉS PUBLICS

talent.brussels offre aussi un soutien en matière de marchés publics. Ainsi, en avril 2019, talent.brussels a agrandi sa cellule marché public. Le service marché public, une des quatre cellules du service juridique met en place des outils et assure l'accompagnement des Marchés publics internes à talent.brussels. Elle offre aux partenaires régionaux externes un soutien « Marché public » dans les matières visées par talent.brussels en promouvant des contrats-cadres, des contrats de groupe et des centrales d'achats dans ses domaines...

Pour l'année 2019, il y a eu environ 125 demandes ou questions spécifiques aux marchés publics qui ont été traitées entre mars et décembre. En 2019, le service marché public a été sollicité exclusivement par les services internes de talent.brussels. En parallèle nous avons développé les outils (notamment électroniques) et templates destinés à sécuriser et à faciliter le travail des gestionnaires marché public au sein de talent.brussels.

○ PERSPECTIVES 2020

En 2020 le service juridique marché publics va poursuivre le développement des outils (notamment électroniques) et templates destinés à sécuriser et à faciliter le travail des gestionnaires marché public au sein de talent.brussels. En 2020, outre la poursuite des réponses aux questions internes à talent.brussels, le service juridique marché publics va se concentrer de façon phasée sur le soutien « Marché public » aux partenaires régionaux externes dans les matières visées par talent.brussels, en promouvant des contrats-cadres, de contrats de groupe et de centrales d'achats dans ces domaines.

NOS MISSIONS À DESTINATION DU GOUVERNEMENT, DES POLITIQUES PUBLIQUES

● MANDATS

Nos missions au sein de talent.brussels concernent la gestion des procédures de sélection et d'évaluation des mandats pour les organismes (SPR et OIP) de la Région de Bruxelles-Capitale. Nous gérons l'ensemble des aspects administratifs, organisationnels ainsi que la rédaction des PV de ces procédures. Pour l'année 2019, l'équipe mandat a effectué la gestion de 13 évaluations et de 19 sélections de mandats pour un montant total de 686.921,90€, comprenant les jetons de présence des membres de Commission et les frais d'assessment.

○ PERSPECTIVES 2020

En ce qui concerne l'année 2020, nous avons 19 évaluations prévues pour l'année dont 3 qui sont déjà réalisées et 20 procédures de sélection planifiées. Ce nombre peut évoluer en fonction de la situation actuelle et des attentes du Gouvernement.

● OBSERVATOIRE EMPLOI FONCTION PUBLIQUE

Disposer d'analyses globales, plus fines et plus complètes sur le personnel de la Fonction publique, sur les emplois et les besoins en compétence est devenu un enjeu pour développer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, une stratégie d'attraction et de gestion des talents, généraliser la validation des compétences...de manière aussi à mieux maîtriser la croissance des coûts en personnel. Il serait donc utile d'établir une radiographie globale actuelle plus complète du personnel de l'ensemble des services et organismes publics régionaux. Un projet d'ordonnance pour créer un nouvel observatoire Bruxellois de l'Emploi dans la Fonction publique régionale a donc été approuvé en dernière lecture par le Gouvernement et a été transmis au Parlement en 2019.

La coordination de l'observatoire de l'emploi au niveau régional, a initié un nouveau travail méthodologique pour mettre l'Observatoire emploi de la Fonction publique en adéquation avec une nouvelle stratégie. Le rapport basé sur cette nouvelle méthodologie est prévue en 2020.

○ PERSPECTIVES 2020

La crise du Covid-19 a mis en exergue une tendance en route, le développement du télétravail. Il a été décidé de mener une analyse sur les bénéfices, contraintes et conditions pour l'intégration du télétravail dans les nouvelles méthodes de travail.

NOS MISSIONS À DESTINATION DES AGENTS RÉGIONAUX

● ACCESSION

Les examens d'accèsion au niveau supérieur sont prévus par le Statut régional comme par les autres statuts qui régissent la carrière des collaborateurs statutaires (Fédéral, Région wallonne, Fédération Wallonie-Bruxelles, etc.). Ils visent à combler des postes vacants au niveau visé dans le plan de personnel de chaque organisme en permettant à des collaborateurs statutaires déjà en poste à un niveau inférieur d'y postuler, sur base d'examens présentés et réussis.

Le Statut régional actuel (2018) prévoit les lignes directrices de l'accèsion au niveau supérieur comme suit :

- Un examen des compétence
- Des formations pour les niveaux A, sanctionnées par un examen
- Un entretien oral en lien avec la fonction

Le Statut 2018 prévoit que la procédure d'accèsion au niveau supérieur soit organisée par chaque équipe de Gestion des Ressources humaines. talent.brussels propose une approche mixte, permettant aux organismes qui le désirent :

- pour tous les niveaux : d'organiser eux-mêmes l'épreuve écrite selon leurs besoins spécifiques ;
- pour le niveau A : de choisir des cours universitaires externes, tout en proposant des cours partagés par tous pour poser des standards régionaux pour le niveau A et pour développer la culture régionale.

L'examen des compétences se passera sous forme de tests informatisés chez talent.brussels. Grâce à l'accèsion, les collaborateurs D peuvent prétendre à accéder au niveau C. Les collaborateurs C peuvent prétendre à accéder au niveau B mais aussi A. Les collaborateurs B peuvent prétendre à accéder au niveau A.

Début 2019, une estimation de 500 collaborateurs potentiellement concernés avait été estimée sur l'ensemble des organismes partageant le même Statut. Un volume de 750 tests a été commandé par précaution à ce sujet.

○ PERSPECTIVES 2020

De nouvelles étapes sont prévues en 2020 : création d'une page sur le site web afin de présenter le processus d'accèsion. L'organisation de séances d'informations : préparation aux tests pour les agents statutaires régionaux candidats à l'accèsion. Des sessions de tests auront lieu. En français et néerlandais pour les niveau C, B et A.

● CHAMBRE DE RECOURS RÉGIONALE

La chambre de recours, une des quatre sections du service juridique, c'est un organe indépendant qui comporte deux sections linguistiques, FR et NL, et qui a été créé par le Gouvernement (le statut SPR du 21 mars 2018). Les dispositions fixées dans le statut prévoit la faculté pour les membres du personnel statutaire et contractuel de faire un recours pour différentes matières les concernant (évaluation, stage,...). Il s'agit de matière disciplinaire et non disciplinaire. Le greffe se trouve à talent.brussels, il est composé de greffiers-rapporteurs FR et NL qui travaillent au sein du service juridique et qui organisent et gèrent les procédures de recours de A à Z (convocation, audience, rédaction avis/décision, ...).

L'année 2019 a vu le nombre de recours diminué par rapport à l'année 2018. Il y a eu 7 recours traités (6 FR et 1 NL) dont 5 en matière disciplinaire et 2 en matière non disciplinaire.

○ PERSPECTIVES 2020

En 2020, une des nouvelles perspectives est la mise en place d'une nouvelle composition de la chambre.

● SECTEUR XV

Le secteur XV est un organe de négociation de textes légaux qui s'appliquent aux membre du personnel des SPR et des OIP. Il est composé d'une délégation de l'autorité et des délégations des organisations syndicales représentatives. Il est organisé par le service juridique. En 2019, 11 réunions du comité de négociation s'y sont tenues.

● GROUPES DE TRAVAIL TRANSVERSAUX

talent.brussels pilote de nombreux groupes de travail transversaux travaillant à de nombreux services et projets communs, y compris avec d'autres entités, sur le territoire de la Région, tels le GT Bien-être au travail, le GT Diversité, le GT Employer branding, le GT Formation, le GT mandat, le GT Plaintes (spoc plaintes), le GT cartographie pour n'en reprendre qu'une partie. Chacun de ces GT transversaux a pu se réunir à plusieurs reprises et produire des résultats dont certains sont évoqués dans ce rapport. Les retours des participants sont positifs.



● EQUIPE SUPPORT

Créée au 1er janvier 2018, talent.brussels continue sa croissance. En 2019, de nouveaux collaborateurs motivés à travailler à développer et dynamiser la fonction publique l'ont rejoint. Ainsi talent.brussels qui comptait 49 membres du personnel au 1er janvier 2019 en compte désormais 64 fin 2019 ainsi qu'un informaticien détaché. On constate donc du côté des ressources humaines un personnel en constant développement. Le plan de personnel de talent.brussels prévoit en effet de compléter les équipes déjà en place afin d'offrir aux institutions régionales bruxelloises un service RH varié.

La situation près de la place de Brouckère, centrale, marque l'intention pour talent.brussels d'être au service des citoyens bruxellois, du Gouvernement et des partenaires bruxellois

Outre une politique d'onboarding et de suivi de stages des nouveaux collègues, des actions se sont déployées en termes de formations diverses (institutions bruxelloises, techniques de sélection, marchés publics, 2e langue, gestion de la diversité, train the trainer, management, etc.). Les fonctions de support et de conseil ont été renforcées (SIPPT, manager Diversité, etc.) ainsi que la communication en interne.

Des actions ont ainsi été mises en place afin de partager en équipe les projets de l'année et la vision du Gouvernement bruxellois en termes de priorités pour la législature à venir. Le budget alloué à l'organisation a été géré selon les principes rigoureux de l'OOBCC (Ordonnance organique en matière de budget, comptabilité et contrôle interne).

○ PERSPECTIVES 2020

De nombreux projets IT se mettront en place courant 2020 afin de soutenir les projets par des outils performants.

● FACILITIES

Sous cette appellation, se trouve l'indispensable tâche d'assurer une infrastructure et d'apporter des moyens suffisants pour répondre aux besoins, pour de bonnes conditions de travail et permettre la bonne exécution des missions chez talent.brussels.

L'emménagement dans le bâtiment actuel étant récent (mi 2018) et talent.brussels étant une jeune structure, beaucoup d'éléments étaient à mettre en place et les besoins variés (consommables, fournitures diverses : bureautique, ergo, leasing, électricité, mobilier, accessoires, ...). talent.brussels a décidé d'internaliser l'équipe de nettoyage. Concrètement, nous ne faisons pas appel à une société externe mais nous avons engagé le personnel en interne (dont deux CPE) pour consolider les équipes.

Chez talent.brussels, on s'engage aussi pour le développement durable, en plus de fruits frais et bio, nous collectons les déchets verts, nous rédigeons des marchés publics critères axés durabilité, mobilité douce, matériaux biodégradables,...

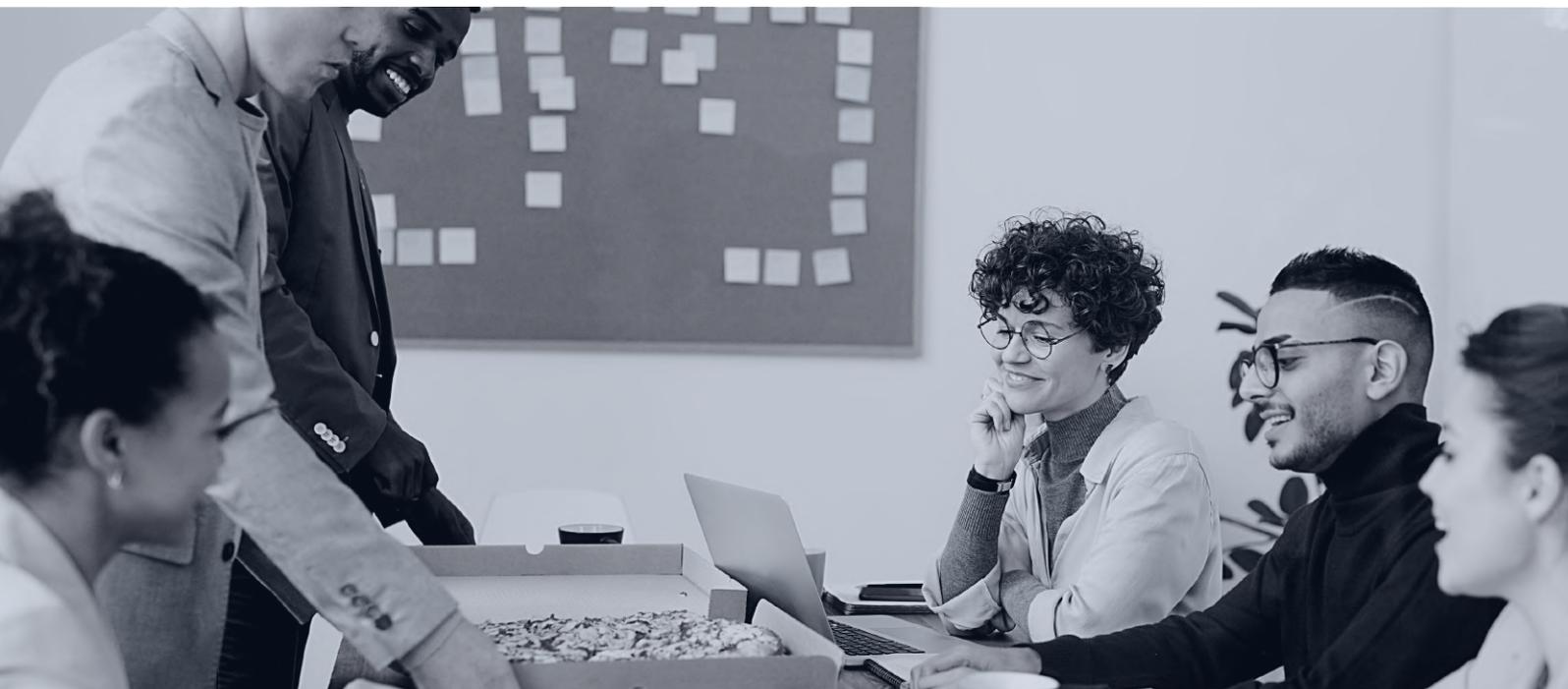
● COMMUNICATION INTERNE

Travailler dans un cadre agréable est important pour le bien-être des collaborateurs. Créer une atmosphère de travail conviviale, l'est tout autant. Par ses actions, la cellule communication interne vise, entre autres, à se faire connaître entre eux les collaborateurs, à communiquer sur des projets précis, à présenter les activités d'une équipe. C'est ainsi qu'a été développée une newsletter mensuelle bilingue interne pour délivrer des conseils, des informations sur une activité précise, un projet spécifique, qu'a été instauré un lunch talent.brussels mensuel pour se rencontrer de manière conviviale. Mensuellement, via la Minute Talent, chaque équipe, à son tour, présente son travail aux autres collaborateurs. De cette façon, chacun apprend à connaître le travail des autres et l'impact qu'à celui-ci sur ses propres réalisations. Des événements plus ponctuels pour promouvoir le développement durable ou célébrer ensemble la fin de l'année ont eu lieu, tel un petit déjeuner Oxfam ou une sortie aux Plaisirs d'hiver. La cellule communication interne a également célébré, en avril 2019, un moment important dans la carrière d'un fonctionnaire, celle de la prestation de serment pour les nouveaux statutaires. Au cours de cet événement, plusieurs de nos collaborateurs ont, en présence de la Secrétaire d'Etat et de leur collègues, prêté serment à l'issue de leur stage.

○ PERSPECTIVES 2020

talent.brussels souhaite répondre au mieux aux besoins d'information structurelles de ses collaborateurs et construit ainsi son propre intranet. Nous travaillons également à un changement de structure informatique pour basculer vers Share Point. Pour les informations plus ponctuelles ou conviviales, le développement de la newsletter se poursuit.

Le bien-être des collaborateurs étant un aspect important, un travail d'aménagement des espaces de travail est prévu cette année. Des événements plus ponctuels ou réguliers pour créer, entretenir des liens conviviaux entre collègues seront prévus.



Boulevard Emile Jacqmain 20 B-1000 Bruxelles | 02 435 15 55 | info@talent.brussels | www.talent.brussels

