



TALENT CONNECT

magazine

0 2 2 0 2 3



SOMMAIRE

• Rédaction :
talent.brussels - Service Communication

• Editeur responsable :
Isabelle Meulemans, Directrice Générale

EDITO

Nouvelle année, nouvelles perspectives !

Avec cette nouvelle édition du magazine Talent Connect, talent.brussels tient à vous remercier pour une année 2022 réussie et vous souhaite le meilleur pour l'année à venir.

Le début de cette nouvelle année a coïncidé avec notre cinquième anniversaire, qui a été fêté avec enthousiasme par notre personnel. Talent.brussels peut en effet se retourner avec fierté sur les réalisations de ces dernières années. Par-dessus tout, ce jalon nous motive à continuer à faire ressortir le meilleur de notre organisation. Nous aimerions profiter de cette occasion pour vous informer de certains projets intéressants à venir.

Par exemple, le centre de carrière a été très occupé par la poursuite du déploiement de MyTalent Learning ainsi que par l'introduction des procédures d'accès sur la plateforme. Nous avons également ajouté un nouveau chapitre au dossier NWOW, avec l'enquête régionale sur le droit à la déconnexion. Quant à l'équipe communication, elle propose une nouvelle initiative autour des ambassadeurs régionaux. Tout ça et bien plus encore dans cette nouvelle édition du magazine Talent Connect.

Bonne lecture !

Isabelle Meulemans - Directrice générale
Cédric Verschooten - Directeur général adjoint



NEW WAYS OF WORKING



Déconnecter... Si tous s'accordent à dire qu'il est nécessaire de le faire, peu d'entre nous arrivent réellement à se libérer des outils technologiques, que ce soit à la maison ou au bureau. La déconnexion est un des nouveaux enjeux de la qualité de vie au travail depuis la généralisation du travail hybride.

Outre l'inscription nécessaire du droit à la déconnexion dans l'appareil législatif - loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail et bientôt intégré dans l'arrêté bruxellois portant sur le télétravail -, toute une série de mesures concrètes sont à prendre pour en garantir l'application.

Pour ce faire, talent.brussels et Alice Verlinden de la KULeuven ont collaboré pour réaliser une enquête régionale sur les comportements de déconnexion numérique afin d'établir un état des lieux des pratiques en vigueur et prendre les mesures les plus efficaces.

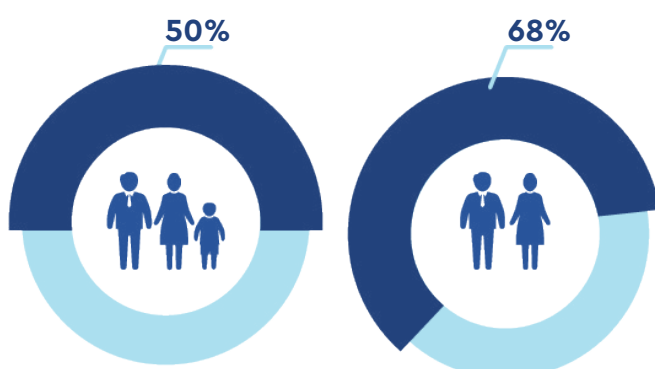
Cette enquête a rassemblé les réponses d'un peu moins de 1.000 agents, dont 60% de femmes. Parmi les répondants, un peu plus de 50 % ont des enfants à domicile et 68% cohabitent avec leur partenaire.

• Un taux de déconnexion assez faible

L'enquête a montré que le taux de déconnexion s'élevait à 53%. Pour les agents de la Région de Bruxelles-Capitale, la connectivité excessive (par exemple, les interruptions ou la surcharge technologique) est principalement problématique pendant les heures de travail, et dans une moindre mesure en dehors de celles-ci.

Néanmoins, l'enquête confirme clairement l'existence d'un lien entre la dé-connectivité et la qualité de vie au travail. En effet, plus les répondants appliquent leur droit à la déconnexion, plus leur forme et leur équilibre vie privée / vie professionnelle sont meilleurs. Ils se sentent également moins surchargés d'informations et rapportent une meilleure concentration au travail.

Mais les comportements de déconnexion dépendent aussi du contexte de travail. Les répondants se déconnectent moins des TIC - technologies de l'information et de la communication - professionnelles en dehors de leurs heures de travail lorsque la charge de travail et/ou les attentes de joignabilité sont perçues comme élevées.



NEW WAYS OF WORKING

La mesure dans laquelle les répondants limitent leur connectivité dépend aussi de diverses caractéristiques personnelles tels que le genre et l'âge. Il ressort de l'enquête que **les hommes ont un niveau de déconnexion plus bas que les femmes.**

Par ailleurs, **plus les participants sont âgés, moins ils se déconnectent en dehors du travail.**

Le niveau hiérarchique joue également un rôle car **les managers et les membres de la direction sont moins susceptibles de se déconnecter en dehors des heures de travail.**

Comment une administration peut répondre au besoin de déconnexion ?

Sur base de l'enquête, les collaborateurs expriment des attentes sur :

- Des accords clairs en termes de déconnexion (41%)
- Des formations sur les bonnes pratiques de déconnexion (41%)
- Un comportement exemplaire de la part du management (31%)

Comme première piste de solution, talent.brussels recommande l'inclusion du thème de la déconnexion dans la documentation officielle de l'organisation.

Les chartes d'équipe devraient également être modifiées pour préciser le cadre en matière de déconnexion, les règles de communication et les attentes de joignabilité de chaque membre de l'équipe pendant et en dehors des horaires de travail, tout en garantissant la continuité du service.

Sensibilisation à l'usage des technologies numériques

Le droit à la déconnexion est un droit individuel. L'organisation se doit d'éliminer tous les obstacles auxquels un agent pourrait être confronté dans l'exercice de ce droit.

Pour ce faire, sensibiliser les agents à l'utilisation des outils de communication électronique pendant et en dehors des heures de travail semble indispensable. Mais il est évident que les préférences des agents jouent un rôle dans leur comportement. Plus les agents veulent séparer leur vie privée de leur vie professionnelle, plus ils se déconnecteront.

Il est cependant important de trouver un équilibre entre le droit individuel à la déconnexion, d'une part, et l'orientation client et la continuité du service, d'autre part. Dans le cadre d'une organisation flexible du travail, chaque agent doit pouvoir formuler ses souhaits de déconnexion en concertation, mais les agents qui souhaitent travailler de manière flexible et n'ont pas ou moins besoin de déconnexion doivent pouvoir le faire également.

La responsabilité des comportements en matière de déconnexion est donc partagée : des actions peuvent être prises tant au niveau individuel qu'organisationnel.

Cependant une politique volontariste d'encadrement de la connectivité et de l'usage des outils numériques est nécessaire pour appliquer le droit à la déconnexion.

Il semble que trois éléments clés doivent être inclus dans cette politique :

- Une clarification des attentes de joignabilité qui soient respectueuses de l'équilibre vie privée / vie professionnelle ;
- Une évaluation correcte de la charge de travail ;
- La prise en compte des besoins et préférences individuelles ainsi que des besoins organisationnels.

Envie d'en savoir plus ? Découvrez [l'analyse régionale complète sur le siteweb de talent.brussels.](#)

Pour toute question, n'hésitez pas à prendre contact avec strategie@talent.brussels.

INNOVATION



Le Centre de carrière sert un nombre croissant de partenaires avec MyTalent Learning et déploie un processus d'accession simplifié

MyTalent Learning est mis en œuvre chez un nombre croissant de partenaires de talent.brussels. Après une première et une deuxième vague de mise en œuvre, en février et mai 2022, le déploiement à la **Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale** et au SIAMU s'est récemment achevé.

Ils auront bientôt accès à notre bibliothèque de formations transversales.

Les responsables formations pourront aussi gérer leur bibliothèque de formations propres via la plateforme. Les deux bibliothèques de formation seront accessibles en un clic au même endroit, depuis lequel les collaborateurs de ces institutions pourront affiner leurs compétences.

En outre, le Centre de carrière déploiera bientôt son tout nouveau module d'accession simplifié.

Grâce à cette innovation, les procédures d'accession pourront être largement automatisées au sein de MyTalent. Alors qu'auparavant, on utilisait principalement des courriers et des tableaux Excel, les procédures se dérouleront désormais automatiquement via la plateforme, depuis la communication avec les candidats, l'inscription aux tests, jusqu'à la réalisation des différents tests de la procédure.

Il en résultera une procédure d'accession plus efficace. Une évolution positive grâce à talent.brussels !

INNOVATION



L'équipe communication de talent.brussels est occupée à développer une plateforme en ligne innovante qui permettra aux candidats d'entrer en contact avec les ambassadeurs 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 candidats souhaitent interagir avec les collaborateurs des entreprises pour lesquelles ils veulent travailler

et que le partage d'histoires entre collaborateurs est l'un des moyens les plus puissants d'attirer des candidats.

Par conséquent, nous inviterons bientôt nos partenaires à nous recommander des collaborateurs prêts à jouer ce rôle d'ambassadeurs de la Région.

Ces ambassadeurs auront l'occasion unique d'accroître la visibilité de leur organisation et de renforcer leur marque employeur !



ZOOM SUR...



Créée en janvier 2018, talent.brussels a largement évolué depuis ses débuts.

Passant de 6 collaborateur·trices en 2018 à 106 collaborateur·trices en 2023, cette petite administration publique a pu déployer ses ailes au cours des années pour répondre à l'objectif ambitieux décidé par le Gouvernement : devenir l'administration pour la fonction publique et le partenaire RH des administrations régionales.

En 5 ans, talent.brussels a pu se positionner sur l'échiquier du recrutement en tant que recruteur des collaborateur·trices statutaires et des top managers des administrations. Le recrutement est notre fer de lance mais cela ne s'est pas arrêté là. En plus du recrutement de nouveaux talents, talent.brussels est devenu le centre d'expertise RH pour ses partenaires et fournit des services au niveau des RH, du recrutement, de la carrière des agents, et de la fonction publique.

Vous retrouverez quelques événements majeurs à la page suivante.

En plus de ces quelques réalisations, n'oublions certainement pas toutes les avancées au niveau juridique. En effet, en 5 ans, notre équipe juridique a préparé et rédigé un grand nombre d'avant-projets d'arrêtés et circulaires proposés au ministre de la Fonction publique.

Elle a également continué à travailler sur la simplification et la souplesse du statut et continue pour une version 4.0.

Nous tenons à remercier tous nos partenaires pour leur implication et leur participation à tous ces projets. Pour les années à venir, talent.brussels continuera sur sa lancée pour atteindre ses objectifs stratégiques et soutenir ses partenaires au niveau RH.

De nouveaux défis, de nouveaux challenges pour nos 6 équipes travaillant à votre service au quotidien : Talent Acquisition, Stratégie et Organisation, Juridique, Experience Design, Support et Pilotage.

ZOOM SUR...

2018

- Création des comptes LinkedIn, Facebook et Twitter
- Création de talent.brussels (anciennement BRUFOP)

2019

- Mise en place d'une salle d'examen pouvant accueillir + 110 candidats
- Centralisation des offres d'emploi contractuelles et de stages via publicjobs.brussels
- Création du compte Instagram et d'un site internet provisoire
- Coordination de la fête de l'Iris
- Proposition d'un plan de formation régional
- Création d'un dictionnaire des compétences comportementales régional
- Création d'une grille de synthèse reprenant 18 nouveaux profils de compétences
- Création d'un guide d'utilisation du dictionnaire des compétences et des profils

2020

- Digitalisation de la majeure partie du processus de recrutement
- Développement d'une identité corporate
- Démarrage du projet EneRHgy avec les partenaires
- Elaboration d'un plan d'action « NWOW – post covid » au niveau régional
- Webinaire sur le monde du travail post-covid
- Audit des instruments de la politique de diversité dans la fonction publique
- Centralisation des plans de personnel des SPR et OIP bruxellois
- Nouveau dictionnaire des compétences régional
- Création d'un Intranet dynamique
- Organisation des épreuves d'accession

2021

- Signature du protocole d'accord avec Selor
- Approbation du plan de personnel de talent.brussels
- Lancement de MyTalent Learning
- Enquête sur le télétravail auprès des employés de la Région
- Stratégies de communication interne et externe implémentées
- Lancement du Talent Connect Magazine, un bimestriel digital à destination des partenaires
- Implémentation du travail hybride et des guidelines pour nos partenaires
- Réaménagement de nos bureaux
- Mise en place d'une technologie adaptée aux réunions hybrides et adaptation des salles
- Arrêté régional NWOW

2022

- Autonomie pour les recrutements statutaires
- Elargissement de notre périmètre d'action de 13 à 20 partenaires
- Lancement de MyTalent Recruitment
- Nouveau site web à destination des candidats, partenaires et fonctionnaires
- Présentation du rapport EneRHgy : les meilleures pratiques RH, des solutions innovantes et efficaces
- Campagne publicitaire de notoriété à grande échelle
- Nouvelle dénomination et renforcement de l'Observatoire de l'emploi public bruxellois devenu talentAnalytics.brussels
- Enquête sur la déconnexion
- 1re journée régionale dédiée au bien-être au travail
- Création du compte TikTok de talent.brussels
- Sensibilisation des hauts fonctionnaires à l'évolution des métiers
- Enquête de satisfaction des partenaires sur nos services
- Nouvelle circulaire sur les plans de personnel



ZOOM SUR...

Lancement de l'enquête satisfaction

Talent.brussels mènera une enquête auprès des partenaires régionaux au printemps, afin de mieux comprendre la satisfaction et l'engagement du personnel des administrations régionales. Avec cela, talent.brussels se met au travail :

- Par le biais de rapports, permettre des actions de suivi pour les départements RH des administrations participantes dans les domaines du bien-être, de la qualité de vie au travail et de l'expérience des agents.
- Des rapports régionaux et transversaux qui encouragent l'échange de bonnes pratiques entre les services et les organisations.
- Faciliter les actions communes : par exemple, rédiger des lignes directrices pour encourager un plus grand engagement.
- Suivi ultérieur par les départements RH participants, qui peuvent alors offrir un éclairage à la direction en fournissant des informations sur les perceptions du personnel.

L'enquête sera déployée auprès des différents partenaires régionaux dans les semaines à venir.

Chaque organisation recevra des informations supplémentaires à l'avance. L'enquête est volontaire, totalement anonyme et confidentielle.

L'analyse des données est effectuée par talentAnalytics.brussels et donne lieu à un rapport personnalisé pour chaque organisation participante et à un rapport global.

L'enquête pilote a été lancée sur talent.brussels en janvier 2023 pour tester le processus de collecte et de rapportage des données.

Une présentation du projet au Secteur XV est prévue, avant le lancement de l'enquête.

JURIDIQUE

Modification du statut concernant l'indemnité de télétravail

Le ministre de la Fonction publique a décidé de revenir à la version de base du projet d'arrêté modifiant l'arrêté sur le télétravail. Autrement dit, le fonctionnaire doit effectuer **"un minimum de 4 jours de télétravail par mois"** pour obtenir l'indemnité de bureau de 30 euros.

L'ajustement est le suivant : "Une indemnité d'adhésion de 20 euros par mois, non indexable, est accordée aux fonctionnaires qui pratiquent le télétravail au moins un jour par mois. Une indemnité de bureau de 30 euros par mois, non indexable, est accordée aux fonctionnaires qui pratiquent **le télétravail au moins 4 jours par mois**. Les jours de travail dans un bureau satellite ne sont pas comptés."

Si vous avez des questions, vous pouvez toujours contacter notre service juridique à l'adresse : jur@talent.brussels



TALENT EN MOUVEMENT

Brugel rejoint MyTalent Recruitment

Afin d'optimiser ses processus et de tirer parti des outils de recrutement régionaux, Brugel a rejoint la plateforme MyTalent Recruitment. Dorénavant, leurs offres sont gérées via le système de talent.brussels.

Soutien des mandataires bruxellois

Soutenir les top managers dans l'exécution de leur mandat est un élément essentiel pour contribuer à réaliser les résultats stratégiques de la Région. Dans ce contexte, une enquête et des entretiens approfondis ont été menés auprès des mandataires régionaux de Bruxelles afin de sonder leurs expériences et leurs besoins en matière de processus d'onboarding et de soutien. Un parcours d'intégration régional avec des initiatives de développement du leadership est en cours d'élaboration sur la base de ces résultats et sera lancé cette année.

Drink de fin d'année

Nos Talenters ont non seulement bien commencé l'année avec les célébrations pour les 5 ans de talent.brussels, mais ils ont aussi bien terminé l'année. Juste avant Noël, une réception a été organisée. D'abord un apéritif festif dans notre Workcafé et ensuite une visite aux Plaisirs d'hiver en équipe.

5 ans de talent.brussels

Le 19 janvier, talent.brussels a célébré son cinquième anniversaire en présence du ministre Sven Gatz. Une soirée réussie où les Talenters ont pu fêter talent.brussels autour d'un walking dinner suivi d'une soirée dansante. Des liens ont été tissés et renforcés, pour faire avancer ensemble notre jeune fonction publique !



AGENDA

Salons de l'emploi

L'année dernière, talent.brussels a participé à un certain nombre de salons de l'emploi afin d'attirer plus de candidats dans nos administrations.

Cette année encore, l'équipe de talent.brussels se réjouit de promouvoir les offres d'emploi de notre région et de nos partenaires.

Cette année, vous pouvez nous retrouver à :

- **1er mars** : Job Fair Engineers 2023, organisé par l'ULB.
- **14 mars** : Jobvillage Leuven, organisé par Roularta
- **5 octobre** : Jobvillage Gand, organisé par Roularta
- **30 novembre** : Job Fair Brussels, organisé par Références et Jobat



TOP100 Tools for Learning : 9 mars

Le 9 mars, le SPF BOSA, Stimulearning et Epsilon organisent le TOP100 Tools for Learning.



EN DESSIN

“Bon bah maintenant
on sait que 100 personnes
à souffler sur UN gâteau,
c’est trop...”



CONTACT

talent.brussels

Tel : 02 435 15 55

com@talent.brussels

Boulevard Emile Jacqmain 20 - 1000 Bruxelles



La reproduction de ce document, en tout ou partie, est autorisée à la condition expresse de mentionner clairement la source sous la forme :

“Source : Talent Connect Magazine n°9 (2023-02), talent.brussels, 2023”

