



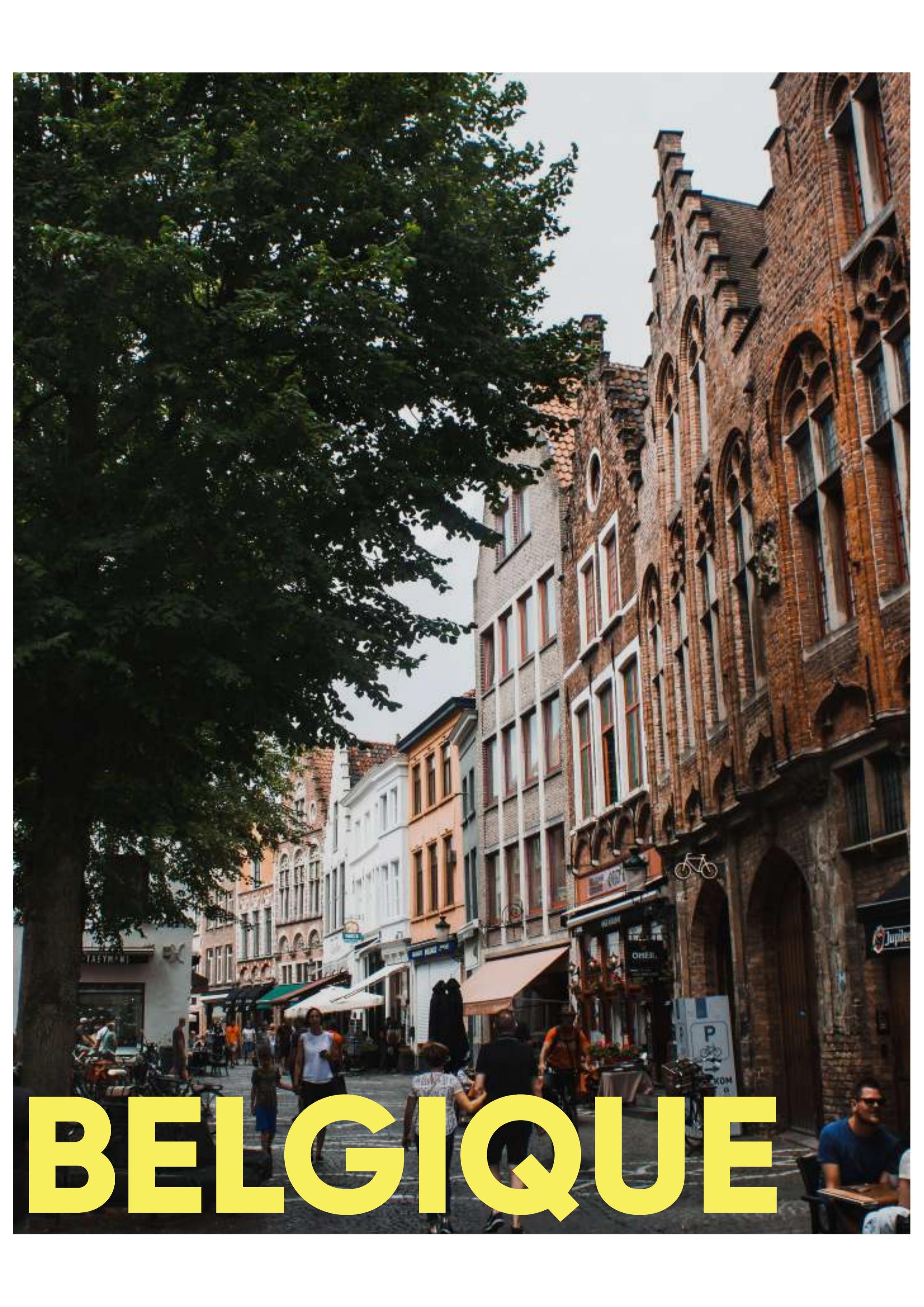
**PROFIL
PUBLIC**

TOUR DU MONDE DES INNOVATIONS RH

Étude secteur public

Découvrez les projets internationaux les plus audacieux !

Pp

A photograph of a bustling street in Belgium. The scene is lined with multi-story buildings made of red brick. Some buildings have traditional gabled roofs, while others are more modern. The windows of the buildings are numerous and varied in size. In the foreground, there is a paved walkway where several people are walking or sitting at outdoor cafe tables. A large, leafy tree stands on the left side of the street, its branches reaching over the buildings. The overall atmosphere is lively and suggests a typical day in a Belgian town.

BELGIQUE



« Talent Exchange : un réseau pour favoriser la mobilité professionnelle des agents publics belges. »

Embarquez avec nous en Belgique, avec **Ariane VAN CUTSEM**, coordinatrice du réseau **Talent Exchange** permettant de fluidifier les mobilités au sein du secteur public.

LE PITCH DU PROJET

Le défi RH à relever ?

Talent Exchange est le premier réseau de mobilité temporaire du secteur public belge. Il vise à capitaliser sur le talent des agents publics en leur permettant via la plateforme numérique de réaliser un détachement jusqu'à 12 mois pour aider une autre organisation publique à lancer un projet spécifique ou impulser une dynamique de changement dans une logique proche de celle du mécénat de compétences.

Le défi à relever était donc d'attirer de nouvelles compétences pour impulser des dynamiques de changement au cœur des institutions partenaires. Et cela, en développant les mobilités entre organisations publiques de manière flexible, dynamique et avec le moins de freins budgétaires et administratifs possibles.

L'objectif ? Capitaliser sur le talent de nos agents publics.

La conviction de départ ?

Les agents publics sont eux-mêmes en recherche de changement. Ils sont de plus en plus nombreux à souhaiter varier leurs missions, sans devoir changer de métier ou quitter le secteur public. Ces talents en quête de nouveaux défis souhaitent diversifier leurs environnements de travail et découvrir de nouvelles politiques publiques. C'est ce que nous permettons via Talent Exchange.

Les fonctionnalités clés ?

La plateforme Talent Exchange permet de faciliter les recrutements : les procédures sont plus souples et les entretiens moins formatés. Pour candidater, il suffit d'être fonctionnaire dans une des organisations participantes.

C'est un modèle vertueux car les candidats sont tout de suite opérationnels. Sans ce système, les organisations d'accueil n'auraient souvent ni les budgets, ni les compétences internes pour former à la conduite du changement. Avec ce système, nous capitalisons sur le talent de nos propres collaborateurs.

En interne, ensuite, il faut mettre en place les bonnes conditions d'accueil pour que l'intégration temporaire de ces agents soit l'occasion de porter un regard neuf sur les méthodes de travail en place. Une fois la mission réalisée, les agents rejoignent leurs organisations d'origine et y apportent souvent de nouvelles compétences et une plus-value tirée de cette expérience.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS

La plus grande difficulté à surmonter ?

Faire une mobilité professionnelle, c'est s'acclimater à une nouvelle culture de travail. Il faut s'intégrer dans un collectif et impulser, en même temps, une dynamique de remise en question de son organisation et de ses méthodes.

L'objectif du réseau est de trouver la formule qui va convenir aux 3 parties : le collaborateur, l'organisation de départ et celle d'accueil. C'est un système qui fonctionne plutôt bien car il est fondé sur le volontariat, c'est-à-dire que les participants partagent des principes et un socle de valeurs : ils ont l'envie d'innover et sont ouverts à la diversité des profils et des points de vue. Ce qui est important, à mon sens, c'est que ce système contribue à renforcer une culture de confiance au sein des administrations.

L'enseignement que vous retenez ?

Les collaborateurs ont parfois peur d'exprimer leur envie de mobilité. Ils craignent d'être "cadenassés" au sein d'une organisation. Si la culture managériale était davantage basée sur la confiance, la gestion des talents serait beaucoup plus fluide. Faire circuler les talents et les compétences, c'est essaimer l'efficience et l'innovation dans tout notre service public.

La réussite dont vous êtes fiers ?

Je peux vous parler de mon expérience personnelle. A l'origine, je suis ingénierie, formée à l'école Polytechnique. De formation, j'ai une culture métier très rationnelle tournée vers les aspects techniques, la qualité et la réglementation. En prenant l'initiative de faire une mobilité pour coordonner le réseau Talent Exchange, j'ai saisi l'opportunité de me tourner vers une culture métier différente, avec plus de relationnel et plus de créativité. C'est également, pour moi, un moyen d'entrer en résonance avec mes valeurs.

Ayant expérimenté la mobilité public-privé plus tôt dans mon parcours, j'ai la conviction que la diversité des expériences est une grande richesse dans le monde professionnel. Évoluer sans cesse, continuer d'apprendre tout au long de sa carrière, rencontrer de nouveaux collaborateurs, c'est une chance. Aujourd'hui, je suis fière de revenir grandie de cette expérience dans mon secteur métier d'origine.

ET APRES ?

Les prochaines étapes du projet ?

Depuis la création du réseau, nous sommes passés de 3 à 21 organisations partenaires. Dans tous les changements d'échelle, il y a le risque de perdre en flexibilité. Un gros travail est donc engagé pour continuer de simplifier les démarches administratives et de fluidifier les mobilités temporaires. Nous souhaitons ainsi pérenniser les acquis mais également renforcer et étendre la notoriété du réseau.

Nous sommes ouverts à toutes les organisations, aussi bien au niveau fédéral qu'au niveau régional. Les communes mais également les groupes parapublics peuvent nous rejoindre : toutes les cultures organisationnelles ont quelque chose à apporter au réseau.

Les défis RH qui restent à surmonter ?

Les crises et le contexte changeant que nous vivons montrent l'importance d'assouplir les procédures pour recruter rapidement et temporairement des compétences spécifiques. Nos institutions, grâce au numérique, sont de plus en plus connectées les unes aux autres.

C'est une véritable opportunité pour accroître les mobilités internes et promouvoir de nouveaux systèmes d'échange, mieux adaptés aux défis RH à venir. Le travail intérimaire commence, à titre d'exemple, à émerger dans le service public belge.

Pour aller plus loin

<https://www.talentexchange.be/fr>

“

La mobilité c'est permettre aux acteurs publics de se développer professionnellement dans un esprit d'ouverture en découvrant d'autres contextes de travail.

Anne Hellemans

Directrice générale adjointe au Ministère de l'Education de la Fédération Wallonie-Bruxelles, organisation participante du programme Talent Exchange.

