

Talent Exchange – FAQ Collaborateurs

Q : Qu'est-ce que Talent Exchange ?

R : Talent Exchange est le réseau de partage de talents du secteur public belge. Il permet aux organisations participantes et à leurs collaborateurs de mener des missions ou projets d'une durée maximum de 12 mois. Le rôle central de ce réseau est l'apprentissage mutuel et le partage de connaissances.

Q : Je souhaite me porter candidat pour une mission. Comment faire ?

R : Chaque collaborateur (statutaire ou contractuel à durée indéterminée) des organisations participant à Talent Exchange a le droit de se porter candidat à une mission, dès que le contenu de la mission correspond à son expérience, à ses compétences et/ou à ses besoins de développement. Lorsqu'il souhaite postuler, il suit simplement les instructions relatives à la mission et sera mis en contact avec l'équipe Talent Exchange de l'organisation qui propose la mission.

Q : Y a-t-il une possibilité d'interrompre ma mission anticipativement ?

R : Un retour anticipé est toujours possible, à la demande du collaborateur ou de l'organisation d'accueil. L'article 4.15 de la Charte prévoit un délai de préavis d'un mois.

Q : Est-ce que je retrouverai ma place à mon retour ?

R : Les missions Talent Exchange sont temporaires. Le collaborateur revient dans son organisation d'origine à l'issue de sa mission. L'organisation d'origine lui garantit une place après sa mission, mais ne peut lui garantir qu'il reviendra dans son service ou sa fonction d'origine. Chaque organisation a ses propres dispositions à ce sujet.

Q : Que se passe-t-il pour mes congés annuels de vacances ?

R : Le collaborateur a droit pendant sa mission au congé annuel de vacances auquel il peut prétendre normalement en fonction de sa situation administrative.

Le collaborateur est mis à disposition avec son solde de congé annuel de vacances et autres absences soumises à décompte (absence en cas de force majeure et congé de circonstances) en date de son transfert vers l'organisation d'accueil. Un décompte est donc transmis à l'organisation d'accueil en début de mission par l'organisation d'origine. L'organisation d'accueil assure un suivi pendant la période de la mission. Un décompte final est transmis à l'organisation d'origine en fin de mission par l'organisation d'accueil.

Le collaborateur introduit ses demandes de congés selon les dispositions en vigueur dans l'organisation d'accueil.

Q: En cas de mission Talent Exchange, qu'en est-il de mon salaire ?

R: Votre package salarial actuel reste identique - rémunération et primes linguistiques éventuelles – à l'exception des primes liées à l'exercice de votre fonction dans votre organisation d'origine.

Exemple : indemnités télétravail, prime de direction, prime pour un inspecteur, etc.

Q: Je suis lauréat d'une sélection via Talent Exchange, mon organisation d'origine peut-elle refuser de me laisser partir ?

R : Les missions Talent Exchange sont basées sur la réglementation des mises à disposition. Celles-ci requièrent donc un accord des deux organisations. Le fait d'être membre du réseau Talent Exchange engage l'organisation d'origine à appliquer les principes du réseau et parmi ceux-ci le fait de laisser partir le collaborateur qui souhaite entamer une mission Talent Exchange.

Q : Si je suis sélectionné pour une mission, puis-je renégocier mes conditions salariales ?

R : Le but de Talent Exchange est d'offrir des opportunités de développement. Comme le collaborateur reste à charge de son organisation d'origine, il n'y a pas de négociation salariale possible. L'accent est mis sur l'apprentissage et le développement, pas sur une amélioration des conditions financières.

Q : Je suis niveau B. Si je postule pour une mission de niveau A, est-ce que j'ai un salaire adapté ?

R : Sauf exception, les missions Talent Exchange sont ouvertes tous niveaux confondus. La philosophie du réseau invite en effet les membres à privilégier les talents et compétences et non le diplôme. Dans certains cas de figure, un niveau spécifique est sélectionné par l'organisation. Le collaborateur reste cependant à charge de son organisation d'origine. Son statut et grade ne sont donc pas modifiés lors de la mise à disposition. La plus-value des missions Talent Exchange se retrouve plus dans l'opportunité d'apprentissage et l'expérience vécue. Il n'y a pas d'implication sur les conditions salariales.

Q : Je bénéficie de chèques-repas dans mon organisation d'origine. Si je pars en mission Talent Exchange, est-ce que je les conserve ?

R : Les chèques-repas sont considérés comme faisant partie du package salarial. Un collaborateur qui en bénéficiait dans son organisation d'origine les conservera donc. Le nombre de chèques-repas étant proportionnel aux jours de travail, un système de notification des présences du collaborateur devra être organisé par l'organisation d'accueil et les informations transférées à l'organisation d'origine.

Par contre, pour les collaborateurs ne recevant pas de chèques-repas dans leur organisation d'origine et effectuant une mission Talent Exchange dans une organisation d'accueil qui en prévoit pour ses collaborateurs n'en recevra pas nécessairement. C'est à l'organisation d'accueil de décider (en fonction de ses moyens financiers et des possibilités réglementaires) si elle octroie cet avantage au collaborateur en mission.

Q : Si j'accepte une mission Talent Exchange, quel est mon statut juridique ?

R : Les missions Talent Exchange sont basées sur plusieurs réglementations en fonction du statut du collaborateur et de son organisation d'origine. Les conventions individuelles signées par mission sont celles d'une mise à disposition conventionnelle.

Q: Puis-je recevoir un feedback de mon entretien de sélection ?

R : Talent Exchange accorde une grande importance au développement du collaborateur. Tout collaborateur ayant passé un entretien de sélection peut demander à recevoir un feedback de l'entretien réalisé. La procédure SELOR ne s'appliquant pas spécifiquement aux sélections Talent Exchange, le modèle de rapport de sélection est différent.

Q : Je suis lauréat d'une sélection Talent Exchange, quelles sont les prochaines étapes ?

R : A l'issue du processus de sélection, un lauréat est désigné. Le candidat choisi est invité à confirmer son intérêt pour la mission. Une fois fait, l'organisation d'accueil soumet une demande officielle de libération/mise à disposition du collaborateur auprès de l'organisation d'origine.

Le collaborateur qui le souhaite peut informer lui-même d'abord le responsable Talent Exchange de son organisation et son manager. Il est conseillé de recourir à la médiation du responsable Talent Exchange en cas de problème (réaction négative de votre supérieur) afin de trouver ensemble des aménagements pour faciliter la transition.

Une fois la demande officielle introduite auprès de l'organisation d'origine, les deux parties se concertent pour pouvoir procéder de la façon la plus efficace, transparente et adéquate au transfert du collaborateur.

Une convention spécifique sera signée entre les deux organisations pour organiser la mise à disposition du collaborateur et ses modalités.

Q : Combien de temps est nécessaire avant l'entrée en fonction dans l'organisation d'accueil ?

R : Cela dépend. La charte prévoit un délais d'un mois mais à l'usage on constate en général plutôt des délais de 2 mois dès que le choix définitif d'un candidat a été posé.

Q : Que se passe-t-il pour mon évaluation ?

R : Le réseau Talent Exchange trouve très important qu'un collaborateur bénéficie d'un suivi et d'un processus d'évaluation. Ce type d'exercice apporte des éléments importants pour le développement du collaborateur.

L'organisation d'accueil s'engage à assurer la mise en œuvre de ces éléments pendant la mission. Une concertation entre les deux organisations est prévue en début de mission afin d'examiner les modalités d'évaluation respectives des deux organisations. Des dispositions sont alors prévues pour permettre un transfert des informations pertinentes de l'organisation d'accueil vers l'organisation d'origine à l'issue de la mission.

Par exemple : dans le cadre d'un collaborateur venant d'une organisation où s'applique le système Crescendo, le cycle du collaborateur est suspendu dans son organisation d'origine et il est demandé à l'organisation d'accueil d'utiliser les templates Crescendo pour les évaluations à prévoir pendant la

mission afin de pouvoir réintégrer les mentions finales dans le dossier du collaborateur une fois rentré de mission.

Q : Puis-je demander une prolongation de ma mission ?

R : Les missions Talent Exchange sont limitées à un maximum de 12 mois. Il est donc demandé aux organisations / responsables de lancer des missions qui peuvent être réalisées endéans les 12 mois.

Dans certaines circonstances (ex : retards dans la réalisation du projet spécifique mené), une demande de prolongation – d’une durée réaliste et sous format d’une mise à disposition standard et non plus sous statut Talent Exchange – est exceptionnellement envisageable (accompagnée d’une argumentation détaillée) et pourrait être soumise à l’approbation de l’organisation d’origine du collaborateur. Dans cette hypothèse, le principe de répartition des coûts est négociable. Il n’y a donc aucune obligation pour l’organisation d’origine d’accepter, et si elle accepte, elle n’est plus tenue de continuer à payer le salaire du collaborateur. Cette situation reste une exception au fonctionnement du réseau.

Q : Quelle est la procédure à suivre en cas de maladie ?

R: Il convient d’informer à la fois votre organisation d’accueil (responsable d’équipe) et votre organisation d’origine (selon la procédure en place là-bas). L’organisation d’origine reste en effet responsable de l’envoi du formulaire Medex. La procédure est détaillée dans l’annexe 1 de la charte « Fonctionnement administratif général lié aux missions ».

Q : Ai-je le droit de demander une formation pendant ma mission ?

R : Le réseau encourage ses membres à être à l’écoute des besoins en formation des collaborateurs en mission Talent Exchange. Le collaborateur peut donc introduire une demande de formation, en lien avec la mission Talent Exchange et selon les modalités prévues dans l’organisation d’accueil.

Q : Quelle est la procédure à suivre en cas d’accident de travail ?

R : En cas d’accident de travail, la déclaration d’accident de travail est remise au service d’encadrement P&O ou RH de l’organisation d’accueil qui la transmet, au plus vite, par courriel à l’organisation d’origine qui reste compétente pour le traitement du dossier d’accident.

Q : Je suis enceinte. Quel est l’impact sur ma mission ?

R : Le congé de maternité (et éventuellement congé parental potentiellement consécutif) ne prolonge pas d’office une mission Talent Exchange. Les cas de figure pouvant être très différents.

Cela doit donc être discuté avec la collaboratrice, l’organisation d’origine et l’organisation d’accueil.

En fonction du timing, cela peut soit clôturer la mission anticipativement, soit la prolonger en cas d’accord des parties.

Si la situation est connue avant le début de la mission, la convention peut être établie sur une durée globale (mission + congé de maternité – et parental si souhaité) en précisant le contexte particulier de la mission.

Q : Puis-je enchaîner deux missions Talent Exchange ?

R : Il n'y a pas d'opposition à effectuer plusieurs missions Talent Exchange. Néanmoins, un retour dans son organisation d'origine entre deux missions est demandé.

Si une deuxième mission se présente directement ou quand vous êtes encore en cours de mission, vous pouvez postuler mais soyez conscient que votre organisation n'est pas obligée d'accepter votre départ (et de continuer à payer votre salaire) dans ces circonstances.

Q : Je viens de faire une mission dans un service X. Puis-je repostuler à la mission Talent Exchange qu'ouvrirait le service après mon départ ?

R : Un collaborateur ayant effectué une mission ne peut pas repostuler à une mission identique (ou quasi) au même endroit avant un an.

Q : Puis-je introduire une demande pour des congés spécifiques (interruption de carrière, prestations réduites, absence de longue durée pour des raisons personnelles, congé non rémunéré pour raisons impérieuses d'ordre familial) ?

R : Un collaborateur en mission Talent Exchange dispose des mêmes droits que tout collaborateur de l'administration. Il doit évidemment respecter les prescrits en la matière.

Etant donné la période de mise à disposition, la procédure requiert non seulement l'accord de l'organisation d'accueil mais également celui de l'organisation d'origine. Voir article 4.3.3 de la Charte.