

Talent Exchange – FAQ Organisations

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 : Quel est le risque de perdre des collaborateurs/compétences ?

R : Aucune hémorragie/effet d'appel d'air n'a été constaté chez les différents membres. Il est à noter que seule une partie des collaborateurs sont en fait intéressés par ce type de mission temporaire. On constate par ailleurs, sur base des missions déjà réalisées, que les collaborateurs ayant effectué une mission TE étaient le plus souvent des collaborateurs déjà en recherche d'un changement/d'un nouveau challenge. Il est important de comprendre que si on n'ouvre pas la porte à ce type de collaborateurs, si on ne lui offre pas des possibilités de changement, le risque de départ (parfois) définitif de l'organisation est grand. Les organisations s'engagent par ailleurs à ne pas utiliser le réseau Talent exchange pour faire du recrutement caché et donc de recruter le collaborateur à long terme

Q : Comment mettre fin prématurément à une mission en cas de non-satisfaction de l'une ou l'autre partie ?

R : Un retour anticipé sera toujours possible, à la demande du collaborateur ou de l'organisation d'accueil. L'article 4.15 de la Charte prévoit un préavis de 1 mois.

Q : Quel est le rôle du service P&O vis-à-vis d'un collaborateur en mission Talent Exchange ?

R : En collaboration avec le responsable d'équipe, il est conseillé de maintenir le lien avec le collaborateur tout au long de la mission et de l'informer régulièrement des changements dans l'organisation. Par exemple, veiller à ce qu'il conserve les accès à l'Intranet, l'informer des promotions internes (ce qui est obligatoire) et procéder à des entretiens réguliers de suivi. Ces actions entretiennent le sentiment d'appartenance et motivent le collaborateur à revenir dans son organisation d'origine après sa mission. Par ailleurs, il est primordial pour bénéficier de la plus-value d'une mission d'analyser et de mettre en œuvre les nouvelles compétences acquises. Le guide de bonnes pratiques '[Talent Exchange : Clés pour accompagner le retour de mission et mettre à profit l'expérience acquise](#)' détaille ces aspects.

Q : Je suis une petite organisation. J'ai peur que rejoindre le réseau Talent Exchange ne soit un (trop) grand risque pour moi...

R : Il est logique de craindre que le fonctionnement de Talent Exchange (dans sa dimension de départs potentiels de l'organisation) soit plus impactant sur de petites entités. Mais d'une part, cela ne s'est pas avéré jusqu'ici. Nos membres les plus petits n'ont pas connu de départs massifs (ni aucun de nos membres en fait). Et ces risques sont aussi à la hauteur de l'opportunité que Talent Exchange représente d'attirer de nouveaux talents.

Si d'aventure, la désignation d'une mission devait réellement mettre en péril une organisation, un dialogue avec la structure Talent Exchange peut toujours être entrepris et une solution dégagée.

Q : Comment s'organise la communication du réseau Talent Exchange ?

R : Le réseau dispose d'un site internet « vitrine » pour clarifier le concept et les procédures. Les offres de mission sont publiées sur la plateforme du SELOR pour un maximum de visibilité. Elles sont également relayées sur la page LinkedIn de Talent Exchange. Les organisations membres sont par ailleurs invitées à relayer en interne les offres de mission des autres organisations et en externe les offres qu'ils ouvrent pour eux-mêmes (via leurs propres canaux de communication et invitation de leurs propres collaborateurs à diffuser les offres de mission dans leur réseau individuel).

Q: Le départ d'un collaborateur va déforcer mes équipes et/ou avoir un impact sur les résultats ?

R : C'est une possibilité mais pas plus qu'une autre absence (maladie longue durée, congé pour convenance personnelle,...). Il est possible de faire preuve de créativité pour gérer cette absence temporaire et il faut garder à l'esprit que le positif amené par le système (notamment la possibilité d'avoir recours à des ressources supplémentaires, hors plan de personnel) dépasse le négatif.

Q : Quel sera l'impact de Talent Exchange sur la promotion ? Celles-ci sont essentiellement basées sur la visibilité dans l'organisation. Celui qui reviendra après une mission de 12 mois conservera-t-il les mêmes chances de promotion ?

R : Le remplacement suite à un départ en mission constitue une opportunité pour un agent présent dans l'organisation de pouvoir se réaliser. Pour ce qui est de l'attribution de promotions à des agents au retour d'une mission, les dispositions restent identiques à celles déjà en application dans le cas de longs détachements.

Q : Le fait de se voir offrir des opportunités au travers de Talent Exchange va susciter des envies de départ et en conséquence bloquer des projets vu qu'il n'existe pas de budget pour combler le vide créé.

R : Contrairement au secteur privé, la Fonction Publique est cadenassée par la valorisation de diplômes, ce qui l'empêche de pouvoir exploiter parfois de réels talents. Il s'agit donc d'une opportunité pour développer en interne et partager des expériences. L'ouverture de missions Talent Exchange permettra ainsi l'ouverture de projets stratégiques orientés non opérationnels et plus exclusivement dans ce qui est directement fonctionnel.

Q : Que faire d'un collaborateur au retour de sa mission si la solution mise en place pendant son absence s'avère avoir été pertinente et efficace ?

R : Talent Exchange force les organisations à se repenser, à se réorganiser, à exploiter ces opportunités pour permettre à d'autres talents, internes ou externes, de se développer dans les fonctions libérées. Cette évolution est de toute manière inévitable dans l'application du nouveau cadre budgétaire. La procédure mise en place pour la réintégration d'un agent lors de sa réintégration après une longue absence permettra de réinsérer harmonieusement l'agent dans l'organisation au retour de sa mission.

Q : Qu'en est-il des organisations moins flexibles qui ne pourront pas s'adapter à cause de la rigidité des statuts, des réticences des syndicats et de la hiérarchie?

R : Le choix de participer à Talent Exchange est une décision prise au niveau du Comité de Direction. L'appui du top management est donc acquis. Ces organisations ont fait le choix d'anticiper les difficultés de gestion des talents au sein de la Fonction Publique et de se préparer aux inévitables changements dans le fonctionnement de son Administration. Les organisations qui ne souhaitent pas pour le moment rejoindre le projet Talent Exchange auront toujours la possibilité de s'inscrire ultérieurement.

Q : L'Inspection des Finances n'acceptera jamais de valider des frais de remplacement pour combler un départ en mission.

R : Tout dépend des marges de l'organisation; certaines organisations bénéficient de marges à court terme. Ceci étant, la faveur est donnée au développement des talents internes, ou à la mobilité via Talent Exchange.