



LA VILLE  
DE STAD

# WE ARE BXL

[bruxelles.be](http://bruxelles.be) | [brussel.be](http://brussel.be) | [brussels.be](http://brussels.be)

#BXLOVE

VILLE DE BRUXELLES  
STAD BRUSSELS  
CITY OF BRUSSELS





**we are bxl**

# ***CONTENT.***

**Welcome 01**

---

**La Ville / De Stad 02**

---

**Département RH 03**

---

**Défis RH / HR Uitdagingen 04**

---

**Absentéisme / Ziekteverzuim 05**

---

**Leadership 06**

---

**Employer branding 07**

---

**Coût des pensions / begroting 08**

---



LA VILLE  
DE STAD

we are **bxl**

# De Stad La Ville

#BXLOVE





**BRUSSELS  
HOOFDSTEDELIJK  
GEWEST**

*19 gemeenten*

**STAD BRUSSEL**  
*7 wijken*





**we are** bxl

# **GOUVERNANCE**

## **LE CORPS COMMUNAL**

**49 CONSEILLERS  
COMMUNAUX**

*ELU.E.S TOUS LES 6 ANS PAR LA POPULATION  
SEANCE PUBLIQUE ET COMITE SECRET*

## **LE COLLEGE**

**10 ECHEVINS  
BOURGMESTRE**

*NOTE DE POLITIQUE GENERALE*

## **ADMINISTRATION**





**we are bxl**

## Instruction publique

*100 établissements scolaires*



## Petite Enfance

*50 crèches*



## Mobilité

## Economie

## Patrimoine Public

## Urbanisme



## Culture

*5 musées*



## Entretien de l'espace Public

*150 métiers*

*+4.000 collaborateurs*

*+5.000 enseignants*







*we are* **bxl**



**1**

*Politieke macht in  
het hart van de  
administratie*

**2**

*Zeer brede  
werkterreinen*

**3**

*Diversiteit aan  
beroepen*



# MAAR OOK...

Regio vs **Stad**

Diversiteit van zijn inwoners, **Hoofstad**

Grote **evenementen**

4 « P » Pompier, Police, Pension, précarité

**(Brand, Politie, Pensioen, Onzekerheid)**

Onderhoud van gebouwen & **klimaatuitdaging**





we are **bxl**

# DEPARTEMENT RH



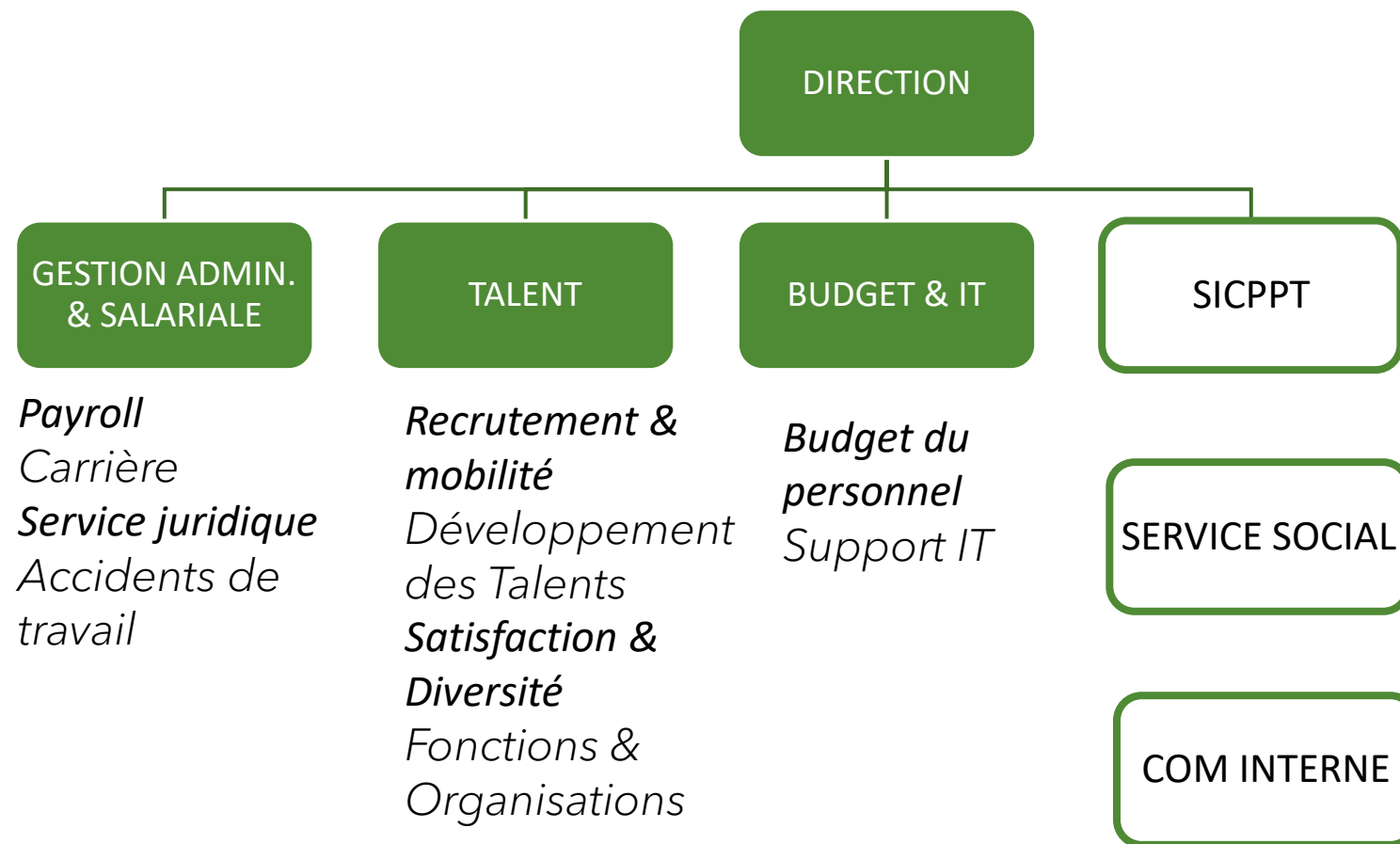
#BXLOVE

VILLE DE BRUXELLES  
STAD BRUSSEL  
CITY OF BRUSSELS





# ORGANISATION.



130 collaborateurs  
270.000.000 budget RH



we are **bxl**

# DEFIS RH

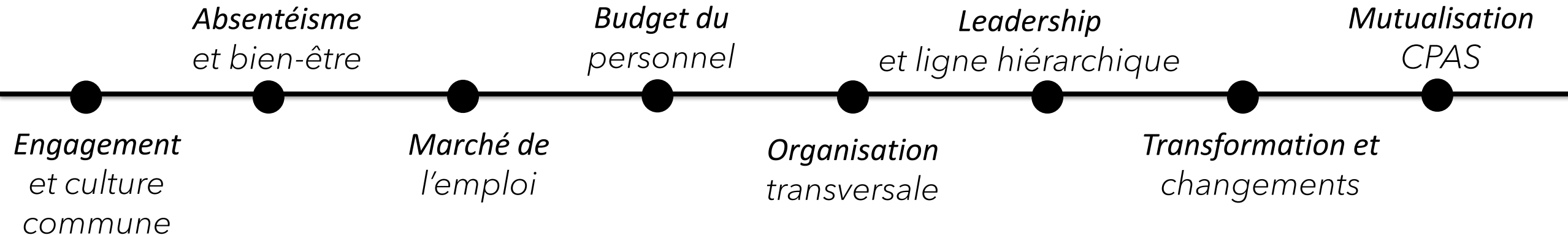
#BXLOVE





*we are* **bxl**

# DEFIS & PROJETS





LA VILLE  
DE STAD

we are *bxl*

# ZIEKTEVERZUIM

#BXLOVE

VILLE DE BRUXELLES  
CITY OF BRUSSELS





# ZIEKTEVERZUIM

1

## Groeiende trend in ziekteverzuim

In 2023 was het jaarlijkse verzuimpercentage 11,82 %



2019 2020 2021 2022 2023 2024

2

## Profiel van de afwezige werknemer

- Een vrouw van C- of E-niveau
- schoonmaakster of kinderverzorgster
- tussen 45 en 55 jaar oud
- tussen de 10 en 15 jaar anciënniteit

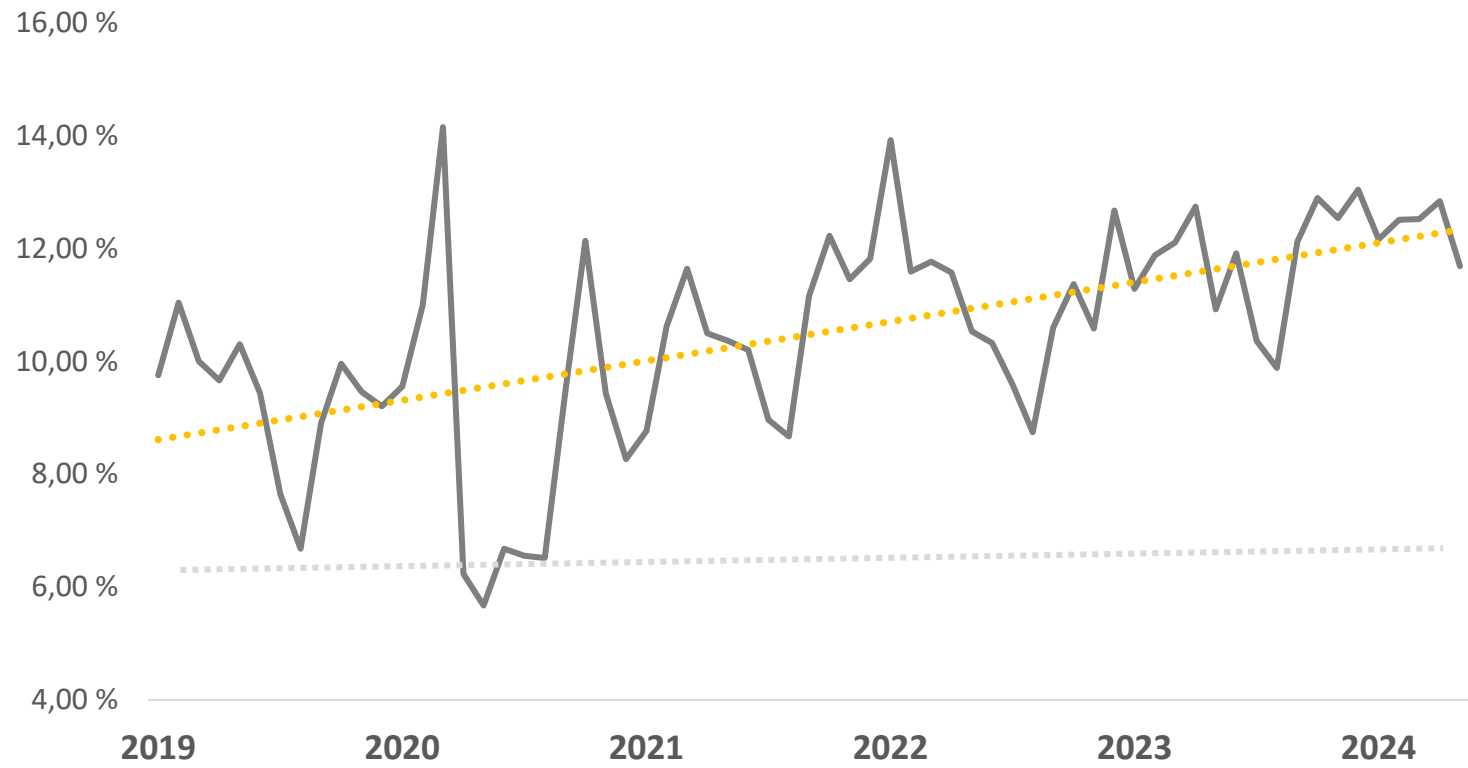
3

## Mogelijke oorzaken

- Zich in fysiek veeleisende jobs bevinden
- Toenemende werkdruk (vicious circle)
- In België is één gezin op vier een alleenstaande ouder. In 83% van de gevallen is het een vrouw die als enige verantwoordelijk is voor het gezin.
- Weinig toegang tot flexibel werken (vaste uren) of telewerkmogelijkheden



*we are* **bxl**







# OBJECTIFS

1

*Stabiliser*

Stabiliser le taux d'absentéisme d'ici fin 2025

2

*Améliorer*

Améliorer l'engagement des collaborateurs et leur sentiment de bien-être

3

*Réduire*

Réduire progressivement l'absentéisme à plus long terme





weare**bxl**

# INITIATIVES CONCRETES

## *Projet pilote au sein des crèches*

Diminution de l'absentéisme dans les crèches pilotes grâce à la mise en place d'un suivi rigoureux, de formations dédiées, d'entretiens réguliers avec les collaborateurs, et de l'engagement actif des responsables hiérarchiques.



## *Réintégration active des collaborateurs absents*

Renforcement des initiatives de réintégration via l'accompagnement par un facilitateur de retour, des bilans de compétences, des formations en informatique et en langues, ainsi que des séances de coaching personnalisé,



## *Leadership et Formation*

Formation des responsables sur les techniques d'entretien pour le suivi des absences et la réintégration des collaborateurs





we are **bxl**

# LEADERSHIP



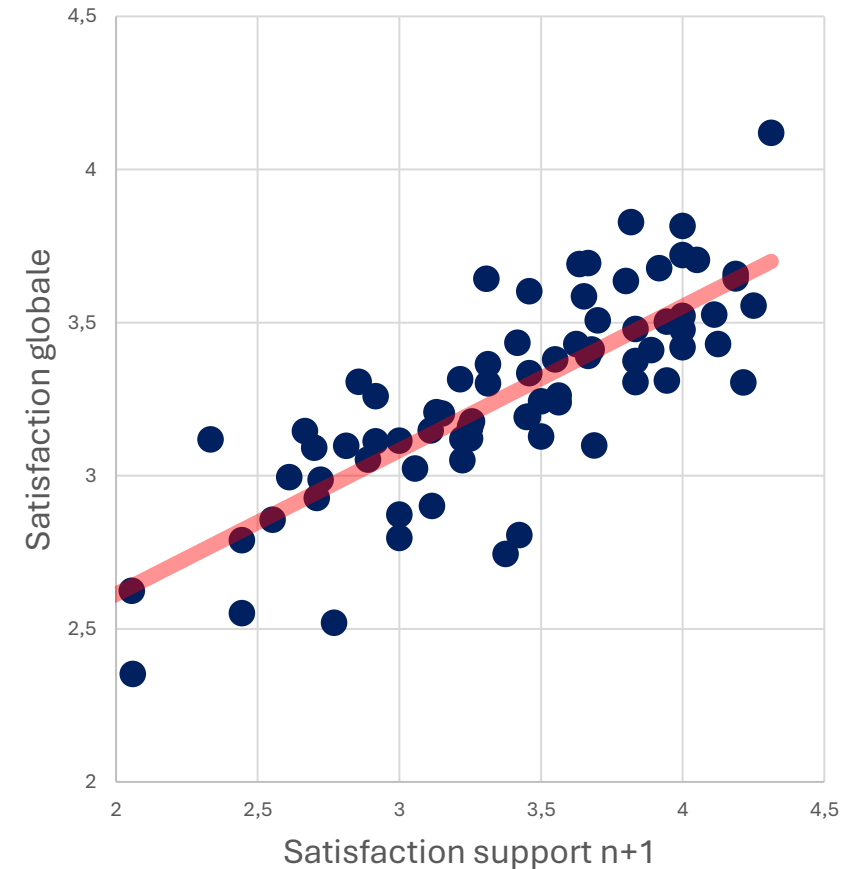
#EXLOVE

Vrije Universiteit  
Brussel



# CONSTATS.

- Dysfonctionnements dans les équipes
- Comportements inadéquats des travailleurs mais évaluations globalement positives
- Démotivation, perte de sens, quiet quitting
- La fonction de manager peine à attirer
- Perte de talents



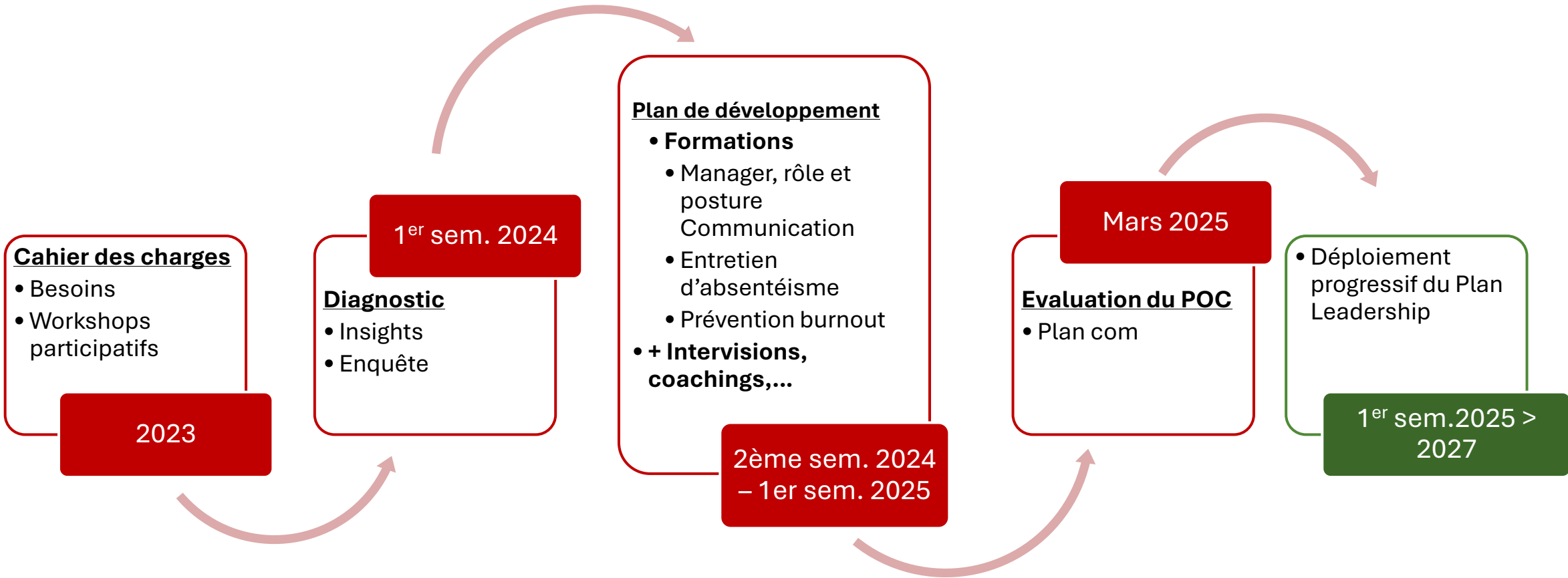


# ***DOELSTELLINGEN***

- ✓ Verbeterde vaardigheden (soft + hard)
- ✓ Toegenomen tevredenheid en welzijn van managers en medewerkers
- ✓ Verhoogde productiviteit
- ✓ Minder absentisme
- ✓ Aantrekkelijkheid als werkgever voor veeleisende profielen



# TIMELINE.





# 12 COMPORTEMENTS ATTENDUS

Montre l'exemple

Fait preuve de courage

Inspire et fait confiance

Communique

Prend soin de son équipe

Motive et donne du sens



Connait son secteur

Respecte les procédures

Encourage l'autonomie

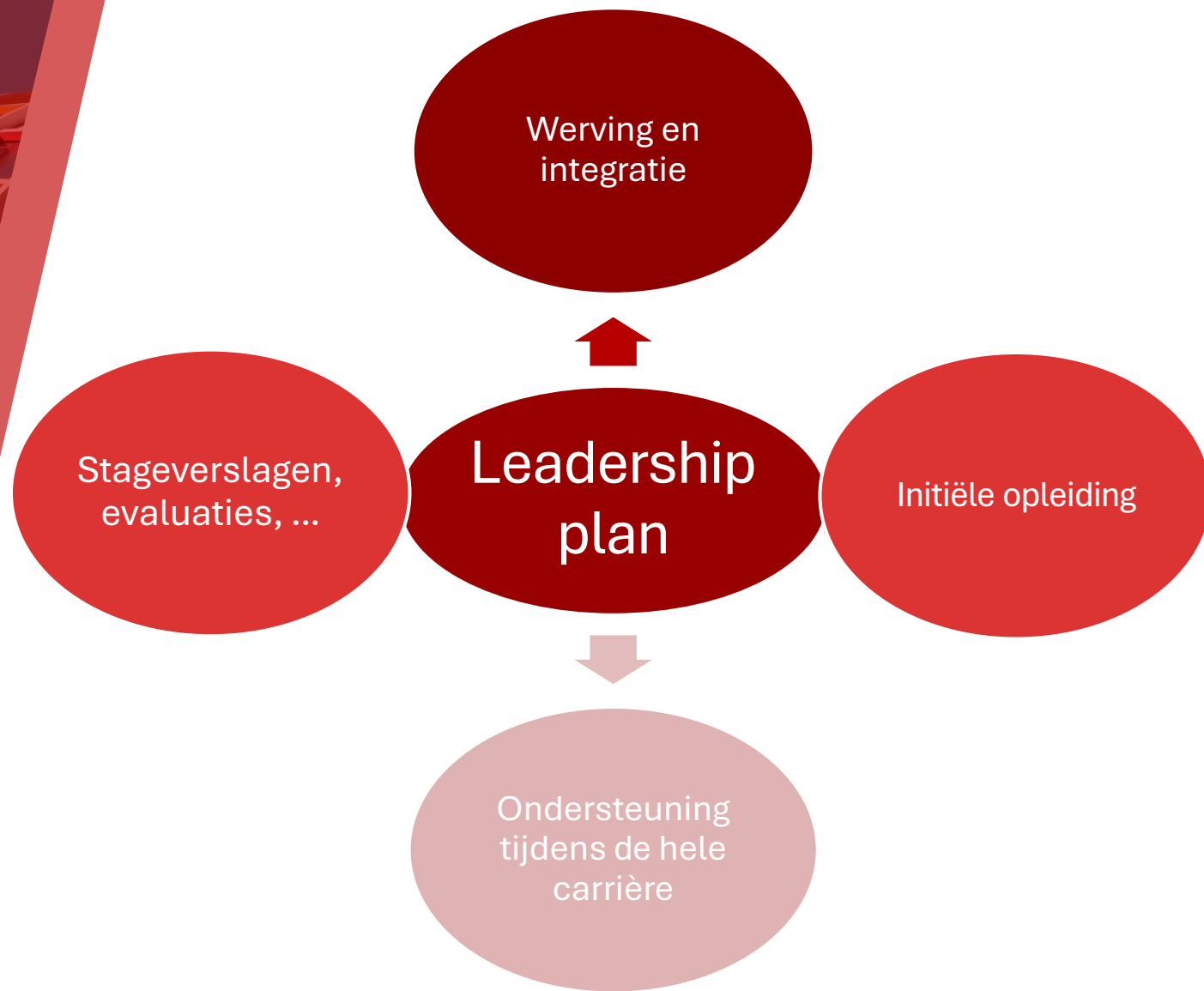
Aide son équipe

Propose des solutions

Fait évoluer ses collaborateurs



**we are bxl**







LA VILLE  
DE STAD

# WE ARE BXL

[bruxelles.be](http://bruxelles.be) | [brussel.be](http://brussel.be) | [brussels.be](http://brussels.be)

#BXLOVE





# OBJECTIFS DE L'EMPLOYER BRANDING

1

Faire **connaitre** la Ville en tant qu'employeur

2

Fournir de **l'information** aux candidats et faciliter leur choix

3

Développer le **sentiment d'appartenance** des collaborateurs de la Ville



# EXPERIENCE CANDIDATS.



## *Optimisation du processus de recrutement*

Accélération des processus de recrutement, avec une communication transparente et des réponses rapides pour renforcer l'engagement des candidats.



## *WE ARE BXL*

Utilisation continue de notre slogan , qui incarne notre engagement envers une approche inclusive, solidaire, et tournée vers l'avenir.



# ONDERNOMEN ACTIES.



*Video's maken en delen om onze beroepen te promoten*

Breed scala aan beroepen die essentieel zijn voor de stad, zoals tuiniers loketbedienden, architecten en vele andere, wat de rijkdom van onze missies illustreert.



*Regelmatige publicaties op LinkedIn*

niet alleen om vacatures te promoten, maar ook om best practices op het gebied van talentmanagement en diversiteit te delen, evenals praktisch advies voor kandidaten.

# **VIDEO** *métiers*





we are *bxl*

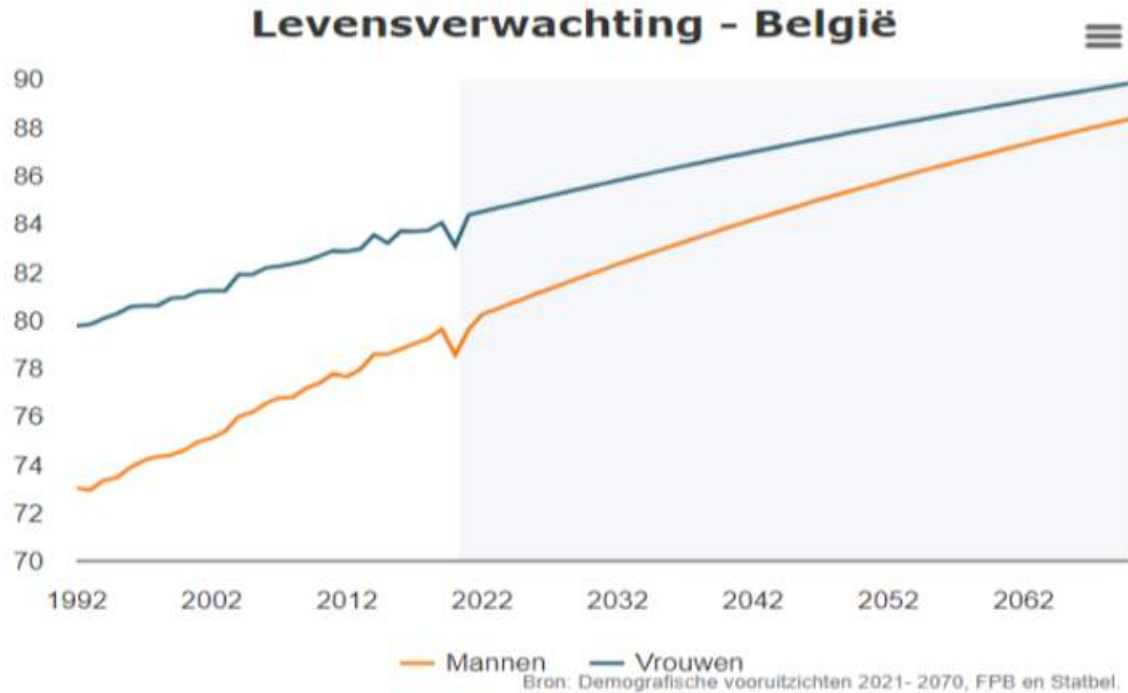


# Coût **PENSIONS**

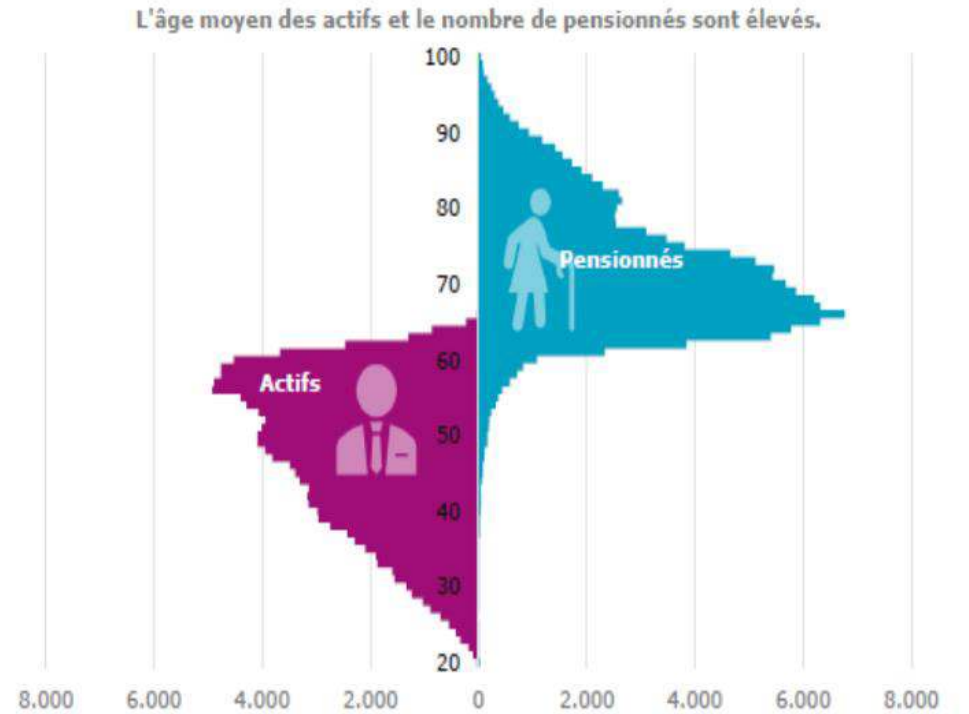
#BXLOVE



# CONSTATS



Graphique 1 – Âge des statutaires locaux actifs et pensionnés des pouvoirs locaux (2020)



Source : Cour des comptes sur la base des données fournies par le SFP

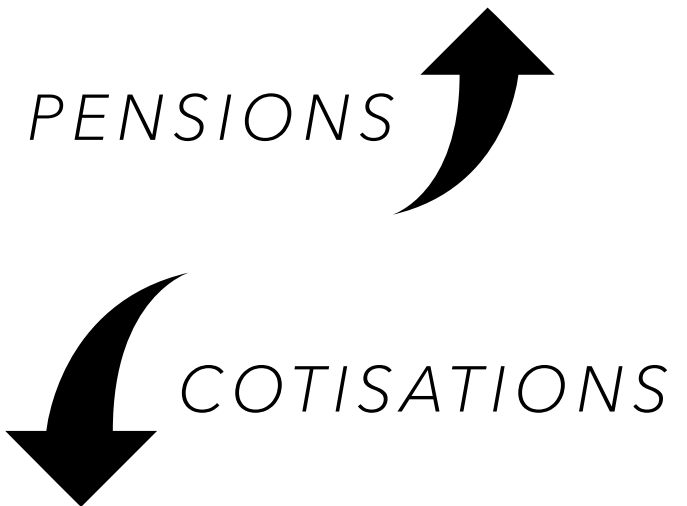
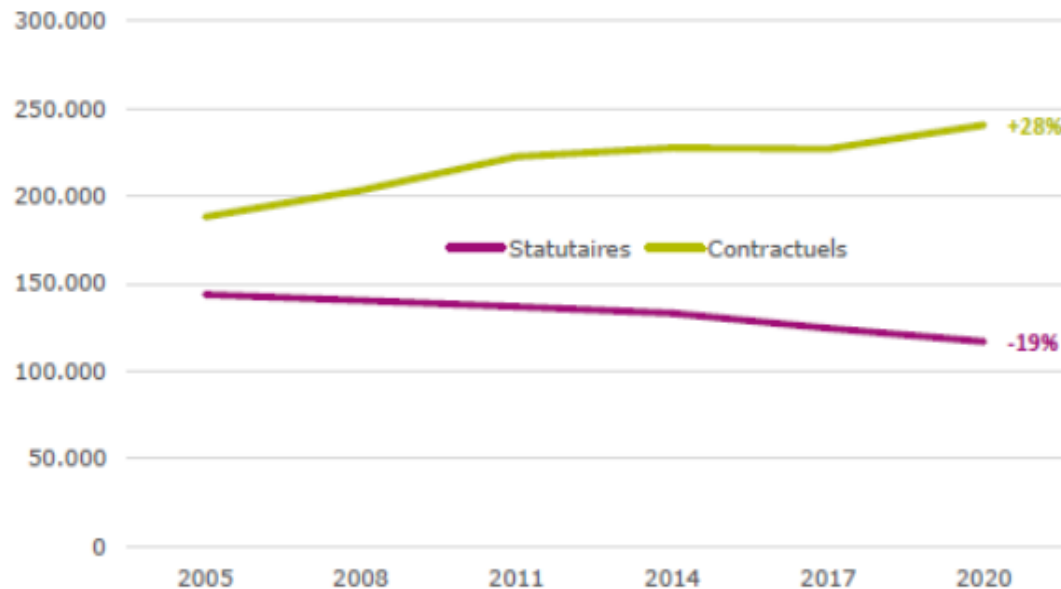
# REGIME SPECIFIQUE



Enjeu majeur pour tous les pouvoir locaux

le niveau de pouvoir communal est tenu de **supporter lui-même**, dans un système de répartition fermé, les pensions de ses anciens agents statutaires. Ce n'est pas le cas des agents contractuels qui, eux, émargent au régime général des pensions.

Mais au fil des années, un glissement entre statutaires et contractuels s'est produit :







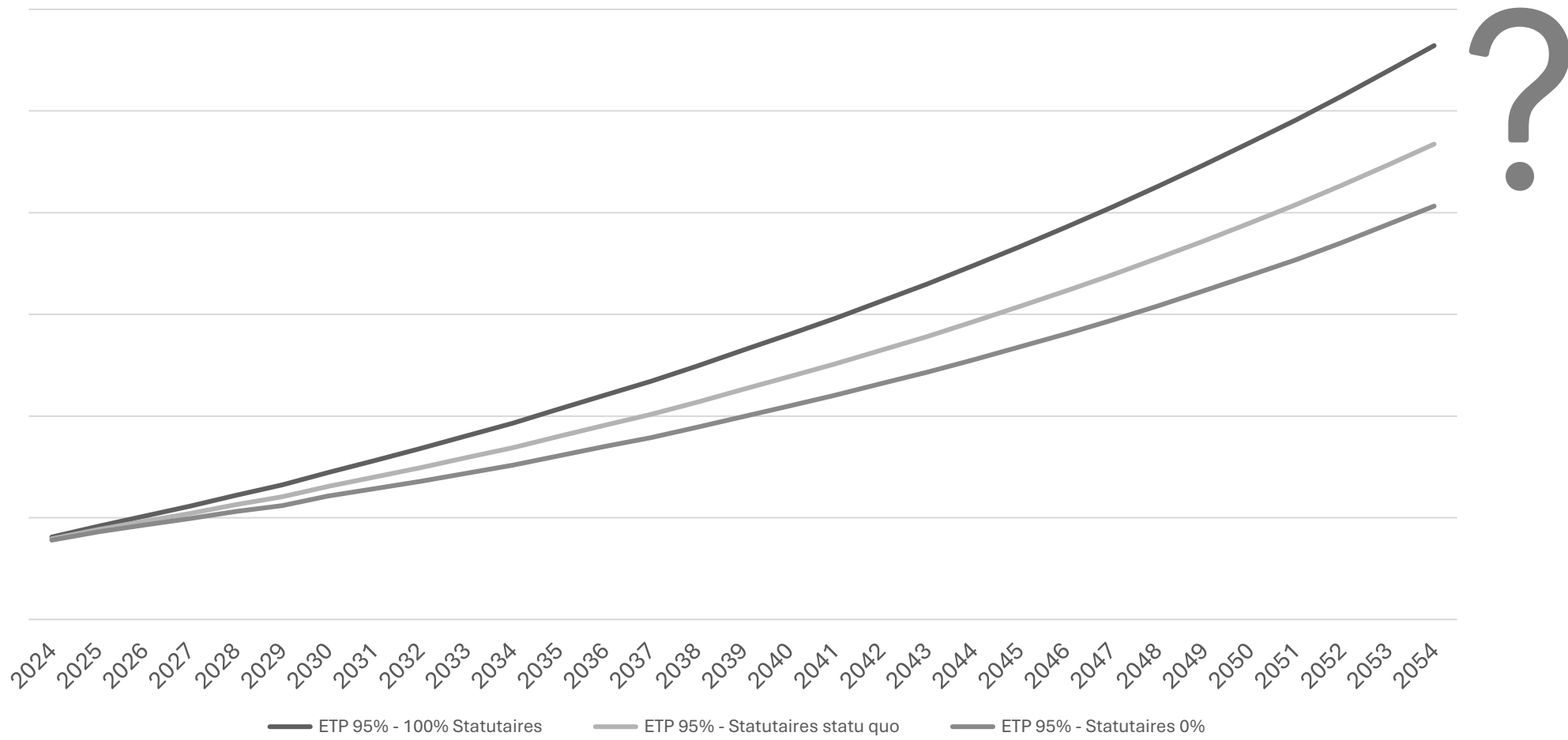
Financement externe : fédéral / région ?

Augmentation de la cotisation personnelle ?

- o Actuellement à 7,5 %
- o Dans l'esprit de l'allongement de l'espérance de vie et de la prolongation de la durée de la retraite, l'employeur ne devrait pas être le seul à contribuer à l'augmentation du coût des pensions

Opter pour une contractualisation à 100% à terme ?

- o AS IS : 72 % du personnel est déjà contractuel dans les pouvoirs locaux en RBC
- o Permet de renforcer le deuxième pilier des pensions





# ***STATUTARISER OF NIET?***

- Gestion des talents
- Attentes des travailleurs
- Protection des travailleurs et sécurité de l'emploi
- Gestion de l'absentéisme
- Flexibilité de l'emploi
- *Sujet politique ?*





we are bxl

# CONTACT.



**Arnaud Helinck**  
Director Talent



**Mail**  
Arnaud.helinck@brucity.be



**Brucity**  
Rue des Halles, 4  
1000 Bruxelles