

Projet RH+

Mettre les compétences au cœur de l'expérience collaborateur

Le parcours de transformation RH de la RTBF avec SAP SuccessFactors

RH+

rtbf

rtbf
La une

rtbf
TIP!K

rtbf
La trois

rtbf
dUVIO KIDS^{TV}

rtbf
dUVIO

rtbf
DÉCOUVRIR, ENSEMBLE

rtbf
ACTUS

rtbf
VIVACITÉ

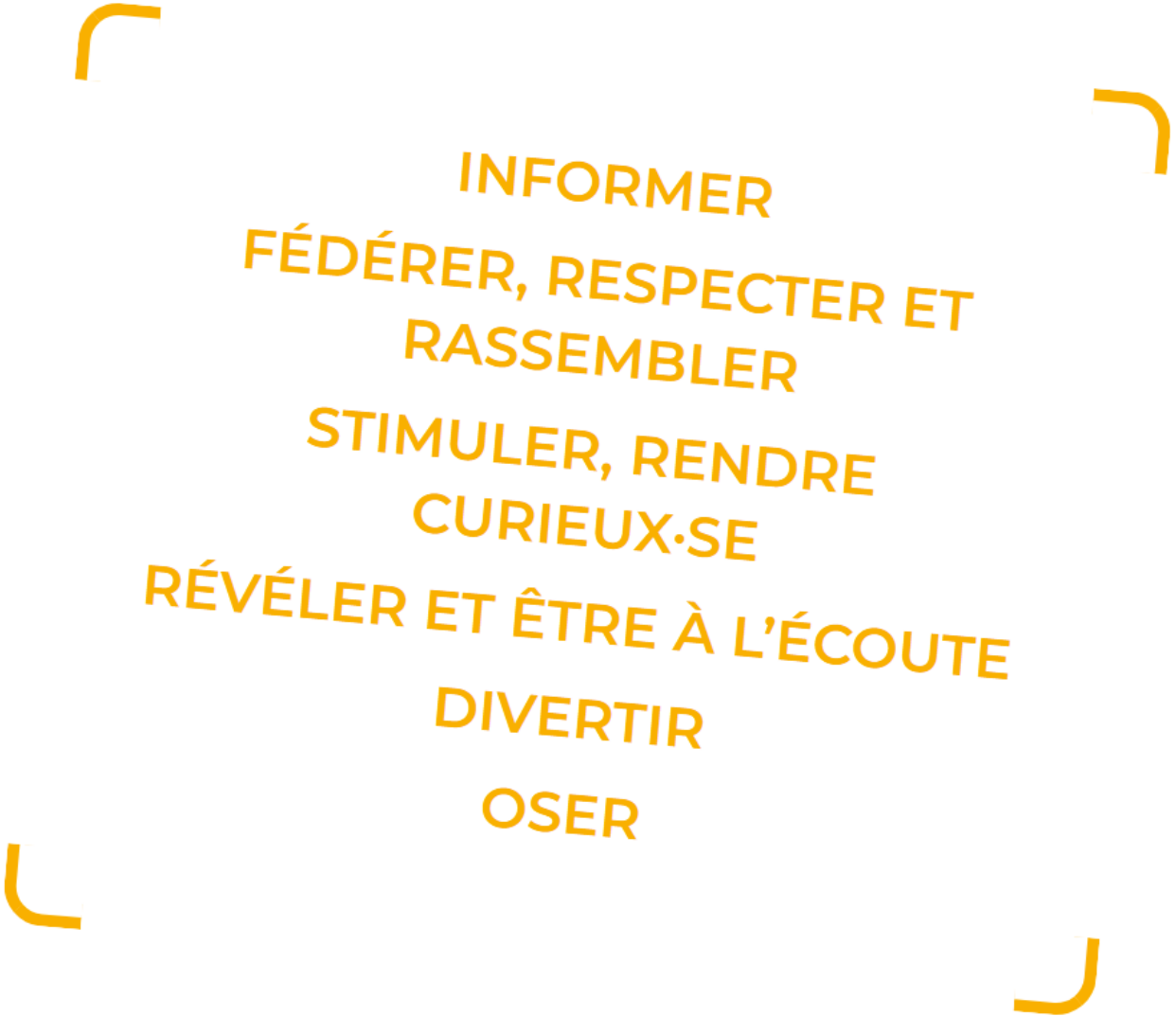
rtbf
CLASSIC 21

rtbf
La 1^{ère}

rtbf
jam

rtbf
MUSIQ3

rtbf
TARMAC



INFORMER
FÉDÉRER, RESPECTER ET
RASSEMBLER
STIMULER, RENDRE
CURIEUX·SE
RÉVÉLER ET ÊTRE À L'ÉCOUTE
DIVERTIR
OSER

LA RTBF EST UNE ENTREPRISE PUBLIQUE AUTONOME À CARACTÈRE CULTUREL

(décret du 14 juillet 1997)

RESSOURCES HUMAINES



- + de **400 métiers** regroupés en plusieurs catégories
- Formation et développement des **compétences**
- Politique de **diversité & Egalité**
- ETP : **1.891**

CAPITAL INTELLECTUEL



- **Savoir-faire** éditorial et journalistique
- **Créateur de contenus**
- **Producteur, coproducteur** et **expert** en acquisition
- Partenaire de l'**écosystème local**

FORCE ET OUTIL DE PRODUCTION



- **Le plus grand studio** européen à Média Rives, Liège : 1200 m2
- **Organisation basée sur la polycompétence**
- Communauté de **pratiques** et **d'expériences**
- Opérateur du **DAB+** et **TNT** en FWB

 **10h51 de production interne en moy./jour**

 **>20h de production interne en moy./jour**

CAPITAL SOCIÉTAL



- Missions de **service public**
- **6e contrat de gestion** (2023-27), 59 indicateurs
- **Confiance** et **fidélité** du public (mesurée et évaluée)
- Acteur de la **solidarité**
- **6 sites locaux**



CAPITAL ÉCONOMIQUE



- **81% dotation publique** de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)
- **19% revenus publicitaires** et autres
- Plan d'économies et de Redéploiement éditorial 2025-2028

NOS PARTIES PRENANTES



- Le **public**
- Les **pouvoirs publics**
- Le **tissu économique**
- Les secteurs **culturels** et de l'**éducation**
- La **société civile**
- Les **membres du personnel**
- Les **organisations syndicales**

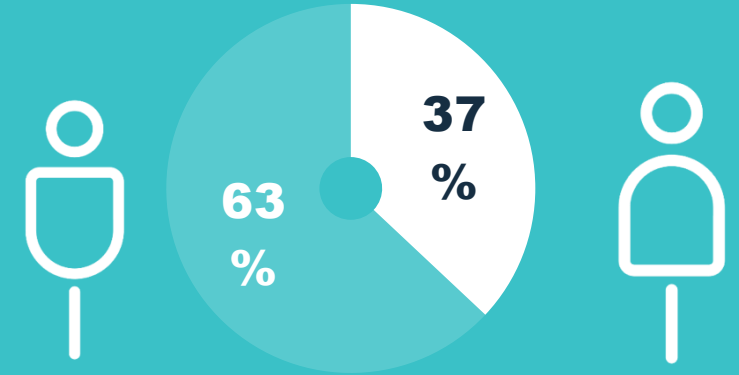
The logo for the French public broadcaster RTBF, consisting of the lowercase letters 'rtbf' in a stylized, blue, sans-serif font.

rtbf

**une entreprise
multi-facettes**

Une grande **richesse** humaine

10 sites



Un personnel
très **fidèle**

47,5

ans

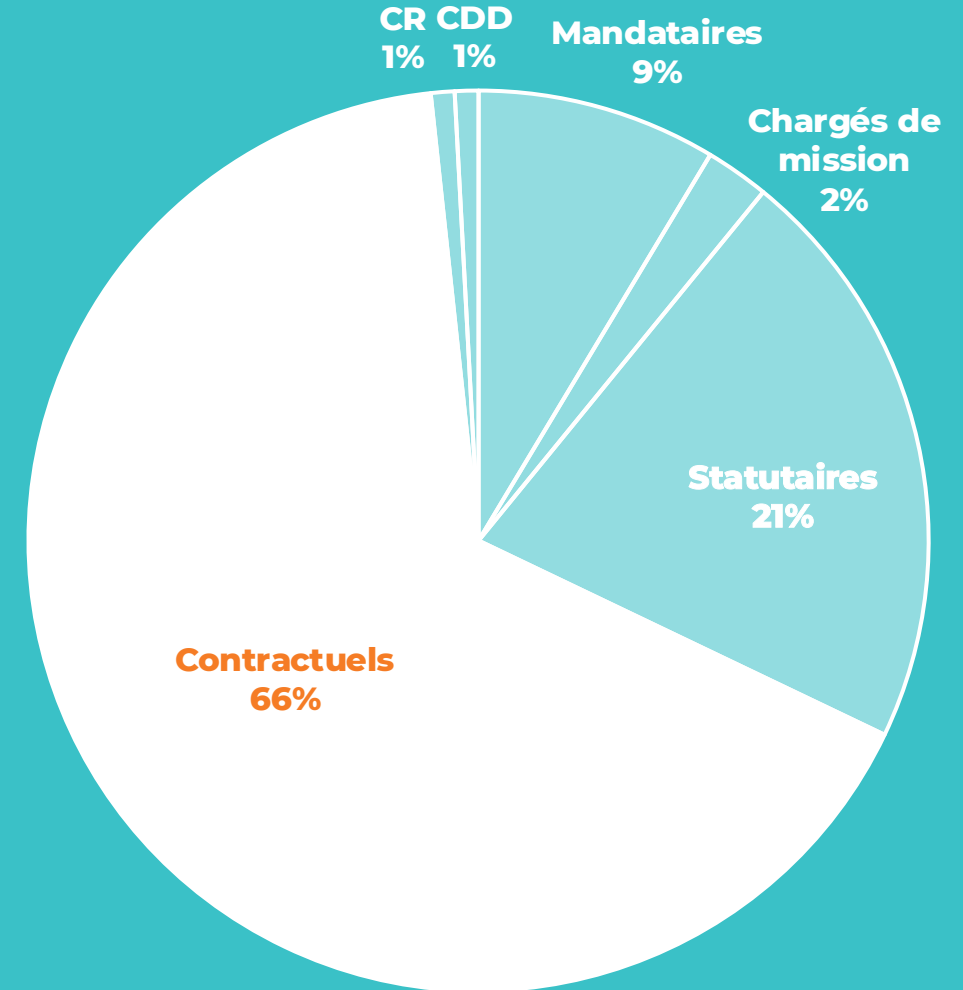
âge moyen
(-25 ans : 12 pers.)

1,16%

Turnover



Une majorité de
contractuels



Le Projet RH+



Pourquoi RH+ Développement ?

Description des 4 axes/engagements structurants

1. Une expérience « employé.es » renforcée (**employés**)...

- + Placer **l'expérience « employé.es » au centre de nos préoccupations et dans notre offre RH** (processus, outils, pratiques, ...). Plus de personnalisation, de flexibilité, de bien-être, d'ergonomie, d'accessibilité et la qualité... de nos services, de notre communication interne.
- + Faciliter le **vivre-ensemble** pour une expérience « employé.es » **positive où chacun et chacune** est prise en considération de sa diversité (inclusion) et se sent à l'aise dans son environnement de travail (cf. Imagine).
- + Mettre à disposition un **cadre professionnel motivant encourageant la prise en main** par **chacun.e** de sa **carrière** et de son **développement**.
- + Embrasser la **gestion des compétences de manière plus globale et prospective en tenant compte d'une approche « Total Workforce Management »** qui se construit sur les qualités de nos collaborateurs et optimiser les leviers de développement des compétences à travers autres via le support de la RTBF Academy.
- + Intégrer la notion de prise en compte du **bien-être de nos collaborateurs d'entreprise en plaçant encore plus au centre de nos préoccupations** et en portant cette voix dans les lieux de décision et coordination clés.

« Notre mandat : ouvrir aux collaborateurs des portes qu'ils n'imaginent pas encore. »

— Administrateur général, RTBF

Entreprise apprenante

Plan RH 2027 : faire de la RTBF un lieu où chacun grandit

Carrières réinventées

Donner à chaque collaborateur la visibilité sur des opportunités qu'il n'aurait pas envisagées seul

Passerelles concrètes

Formation, mobilité interne, projets transverses : des chemins nouveaux, accessibles à tous

RH+ : bien plus qu'un outil RH

Depuis 2020

Un SIRH unique, centralisé,
accessible partout, en self-service.

Notre ambition

Un changement culturel : rendre
chaque collaborateur acteur de son
développement, de sa carrière
(mobilité interne).

Notre levier

Développer le leadership des
managers et la collaboration
participative cadrée.

Portail unique



Tâches et processus RH simplifiés, regroupés et digitalisés

Outil collaboratif



Développer les compétences des managers et
collaborateur·rices

Données fiables



Données RH automatisées, fiables et exploitables

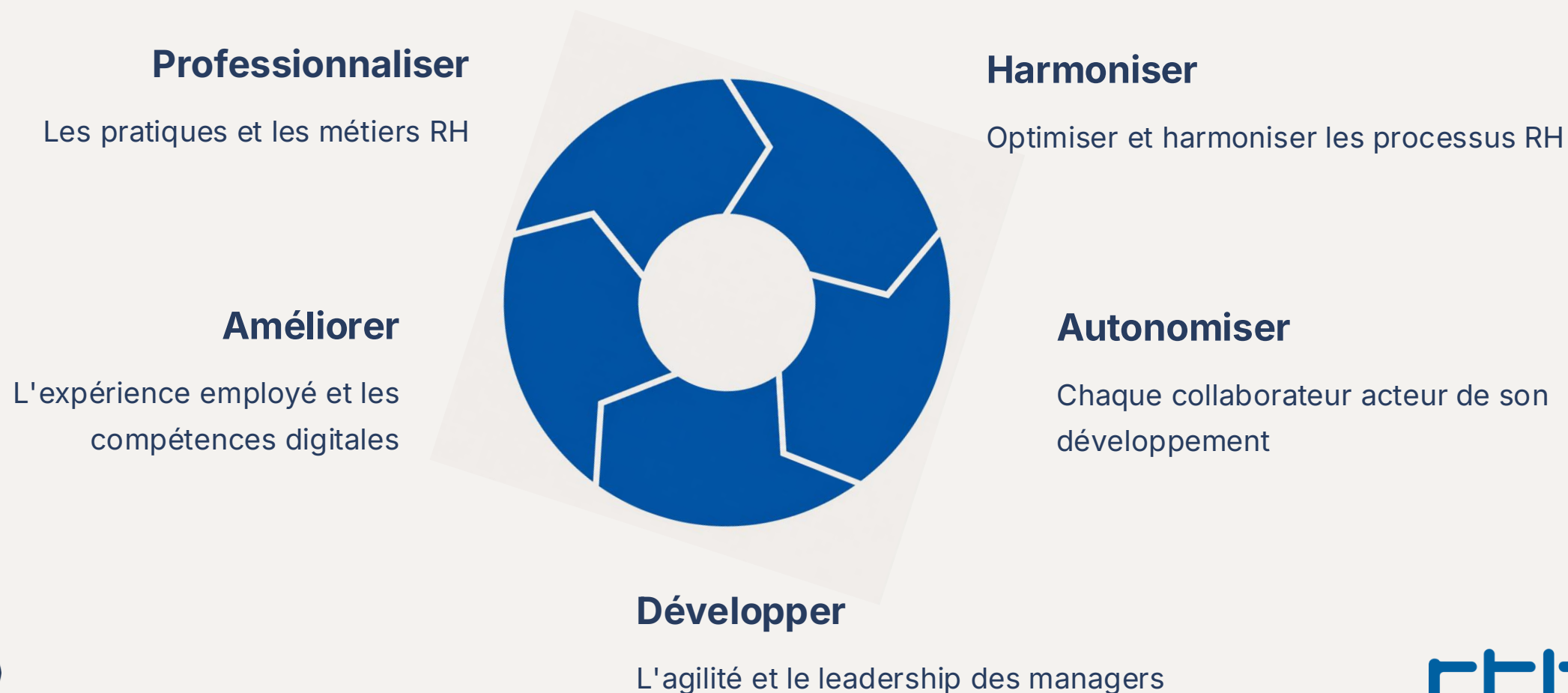
Accessible 24h/24



Outil responsive, disponible 7/7

Les ambitions du projet RH+

5 ambitions qui convergent vers une même vision : une RH au service de chacun.



5 étapes, une vision cohérente



Christine Thiran: « Chacun est acteur de son développement, de sa carrière et de son bien-être »

RH+ Développement, la valeur d'un écosystème RH intégré



RH+ Développement : c'est quoi ?

- **Une donnée RH commune**

Profil, emploi, compétences et historique dans un même écosystème.

- **Des modules qui se parlent**

Performance, Learning, Recruiting et Développement partagent une même logique de données.

- **Des opportunités connectées au profil**

« Opportunity Marketplace » met en relation compétences, aspirations et opportunités internes.

- **Une personnalisation à grande échelle**

L'IA et les recommandations exploitent ces données pour proposer des actions pertinentes à chacun.



Concrètement, que permet RH+ Développement ?



Explorer +400 fiches emplois

Missions, responsabilités, compétences détaillées



S'auto-évaluer

Par rapport aux compétences attendues dans son job ou d'autres métiers



Identifier ses écarts

Et estimer sa préparation pour un nouveau rôle, en toute confidentialité



Recevoir des suggestions personnalisées

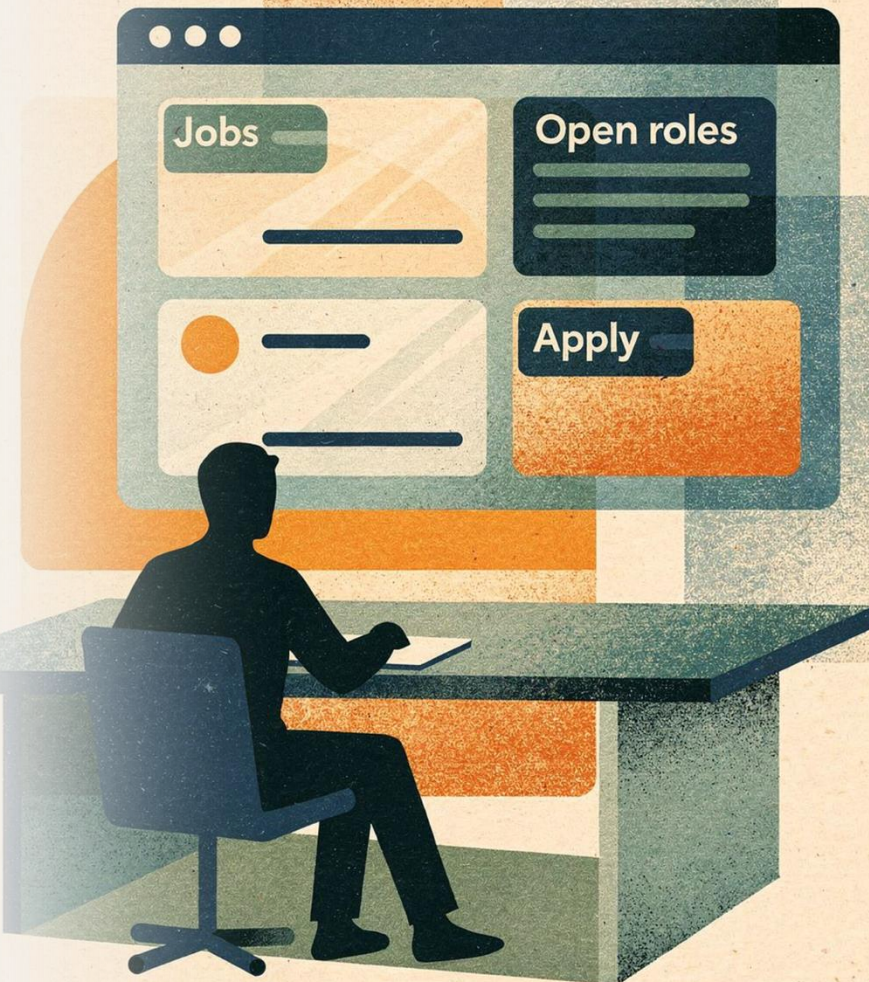
Des recommandations de développement adaptées à son profil



Confidentialité garantie

Toutes les données et informations renseignées sont strictement confidentielles

« Lorsque les métiers évoluent, la fonction RH doit permettre à chacun de comprendre comment évoluer avec eux. »



Pourquoi SuccessFactors change la donne



Un socle unique

Une même plateforme pour les données collaborateur, les métiers et les compétences.



Une suite intégrée

Learning, Recruiting, Performance et Development ne sont pas des silos indépendants.



Une intelligence transverse

Les compétences deviennent le langage commun entre les différents processus RH.



Des recommandations personnalisées

La technologie rapproche automatiquement profils, compétences et opportunités.



Une expérience continue

Le collaborateur ne change pas d'outil selon qu'il cherche une formation, un poste ou une opportunité de développement.



« SuccessFactors permet de passer d'une collection de processus RH digitalisés à un véritable écosystème intégré de développement des talents. »

Le collaborateur, acteur de son développement

« Lorsque les métiers évoluent, la fonction RH doit permettre à chacun de comprendre comment évoluer avec eux. »



Collaborateur·rice

- Compétences
- Fiches emploi
- Centres d'intérêt professionnel
- Suggestions de développement



SuccessFactors

Opportunity Marketplace

Espace centralisé et exploration libre

 **Données unifiées**

 **Intelligence artificielle**

 **Recommandations personnalisées**



Opportunités

- Mobilité interne
- Formations
- Accompagnement de carrière
- Projets transverses
- Mentorat (à venir...)



Des recommandations personnalisées

Des offres adaptées à vos intérêts et à votre parcours.



Les compétences au cœur du développement

Formations ciblées pour monter en compétences et évoluer durablement.



Un écosystème RH connecté

Formations, appels, fonctions et outils interconnectés pour vous accompagner au quotidien.

Offres recommandées

Offres qui m'intéressent Créer des offres

Rechercher des offres de développement



Pensez à explorer et à ajouter des fonctions qui vous intéressent (page "Développement : métiers", accessible via la barre de menu RH+).

Développer mes compétences grâce aux formations de la RTBF Academy



Formation

Média Square : Portes Ouvertes

Animé par un.e formateur.trice + 1 heure



Formation

Coaching individuel : anglais

Animé par un.e formateur.trice + 20 heures



Formation

Les fondamentaux de la gestion de projet PM2

Animé par un.e formateur.trice + 8 heures

Découvrir les appels en cours



Appel à candidature

Directeur thématique info/sports (FIH/X) (9322)

PÔLE CONTENUS
Site de Bruxelles (REYERS)



Appel à candidature

Responsable de la Communication (FIH/X) (9319)

ADMINISTRATION GENERALE
Site de Bruxelles (REYERS)



Appel à candidature

Magasinier-ère (9311)

TECHNOLOGIES
Site de Rhisnes (RHISNES)

Découvrir les fonctions RTBF



Fonction

Adjoint-e au responsable Thématique

Production de contenus



Fonction

Chargé-e de communication interne

Diffusion et programmation



Fonction

Chargé-e de projets - R&D contenus - analyse et veille internationale

Développement de contenus



Formations, métiers et opportunités dans un même espace

Tout ce dont vous avez besoin, centralisé et accessible.



Des passerelles concrètes vers la mobilité interne

Identifiez les fonctions, répondez aux appels et construisez votre parcours au sein de la RTBF.



Une expérience simple et intuitive

Une interface claire, fluide et pensée pour vous faire gagner du temps.

RH+ Développement, premiers apprentissages

Six enseignements tirés de notre parcours de transformation :



Partir de l'ambition RH

La technologie est un levier, pas un point de départ → Commencer par la vision.



Associer les métiers dès le début

La transformation RH ne réussit pas sans l'implication active des équipes opérationnelles.



Prévoir le support et l'amélioration continue

Le go-live n'est pas la fin. C'est le début de l'adoption.



Construire des fondations solides

Architecture des métiers, cartographie des compétences, qualité des données : des prérequis incontournables.



Traiter la conduite du changement comme un chantier central

Pas une étape finale, mais un fil rouge tout au long du projet.



Tester avant de généraliser

Le pilote permet d'apprendre, d'ajuster et de renforcer la confiance des utilisateur-trices.

Prochaines étapes



La feuille de route RH+ Développement



Les bénéfices attendus

Une expérience plus lisible pour les collaborateurs, plus accessible pour les managers et plus stratégique pour les RH.



Ambition RH 2027 : **mettre les compétences au cœur de l'expérience collaborateur**



Encourager chacun à devenir acteur de son développement et de sa mobilité interne



Renforcer la **transparence sur les métiers, les compétences et les opportunités**



Améliorer la visibilité des parcours, formations et postes disponibles en interne

Indicateurs à suivre

Taux de complétion
des profils

Usage des
recommandations

Feedback du pilote

Engagement dans les
formations et mobilités
initiées via la
plateforme

Des questions

