

Etude de cas

VILLE DE GENK



Organisation

Avec 1200 salariés, la ville de Genk est un des plus grands employeurs de la région. Les différents services de la ville sont divisés en secteurs à la tête desquels se trouve un directeur. Chaque directeur est secondé par des chefs de département et de service qui dirigent les employés de la ville.

Le secteur du personnel regroupe les services du personnel, de l'enseignement et des aides ménagères. Le personnel de ce secteur gère entre autre l'administration, les salaires, le recrutement et la sélection, la formation, la promotion et la mobilité interne.



“L'Analyse du Profil Personnel et le Profileur de poste permettent de clairement identifier les points forts et les points faibles d'un candidat par rapport à une fonction.”

Problématique

En 2004, notre objectif était d'améliorer la procédure de sélection et la gestion des carrières. A cette époque, les collaborateurs de niveau A (uniquement statutaires jusqu'en 2008) devaient en phase finale passer des tests psychotechniques. Les autres travailleurs et les contractuels devaient passer un examen écrit et le défendre ensuite lors d'un entretien oral devant un jury d'experts. Comme la méthodologie de l'Analyse du Profil Personnel s'inscrivait bien dans le cadre d'un entretien de recrutement ou d'orientation, la ville de Genk a commencé à utiliser cet outil.

Applications

Chris Jansen, directeur du personnel, et Raf Celis, responsable des formations, ont suivi la formation "Analyse du profil Personnel et Profil de fonction" de Thomas International Belux. L'équipe de direction et le Collège échevinal ont ensuite complété leur APP, constituant ainsi une bonne base pour commencer à utiliser les outils de Thomas. L'APP a également été complétée par les membres du service du personnel et abordée de manière individuelle avec ceux-ci.

Petit à petit, l'APP a été introduite dans la procédure de sélection de la ville de Genk. Aujourd'hui, Raf Celis et Chris Jansen utilisent l'Analyse du Profil Personnel pour la sélection de personnel allant du niveau C au niveau A (uniquement pour les contractuels). Avant de lancer la procédure de sélection, un profil de fonction est généralement établi avec le Profileur de poste, en collaboration avec le chef de service et/ou le directeur de secteur. L'Analyse du Profil Personnel et le Profileur de poste permettent de clairement identifier les points forts et les points faibles d'un candidat par rapport à une fonction. Ces outils sont déjà utilisés pour des fonctions telles que pompier, employé de bureau de niveau C, responsable de bibliothèque, assistant bibliothécaire, responsable du service de nettoyage (niveau B), agent du service technique et d'entretien (niveau B), employé à la planification et fonctionnaire à l'intégration (contractuel niveau A).

La procédure se déroule comme suit:

1. Préparation: Chris Jansen, Raf Celis et le chef de service et/ou le directeur du secteur concerné réalisent un profil de fonction à l'aide du Profileur de poste.
2. Examen écrit: tous les participants remplissent l'APP par écrit (leur nom est remplacé par un numéro d'examen) ou ont reçu au préalable une invitation électronique à compléter l'APP en ligne.
3. Délibération: les résultats de l'APP des participants ayant réussi l'examen sont examinés.
4. Jury/examen oral: tous les membres du jury reçoivent le rapport "Guide d'entretien" et le rapport de comparaison "APP/Profil de fonction".

"Le rapport APP donne de nombreuses informations et une image plus large du comportement du candidat, permettant ainsi de poser des questions pertinentes lors d'un entretien."

Résultats et plus-value

- L'Analyse du Profil Personnel est rapide et facile à compléter, tant par écrit qu'en ligne.
- L'APP s'intègre facilement à un examen écrit.
- Le rapport APP donne de nombreuses informations et une image plus large du comportement du candidat, permettant ainsi de poser des questions pertinentes lors d'un entretien.

- L'APP fournit plus d'informations en cas de doutes ou de contradictions et confirme vos intuitions.
- L'APP indique aussi la présence de tensions qui peuvent en dire long sur la motivation d'un candidat à postuler pour un certain poste.
- Le guide d'entretien de l'APP vous fournit un large éventail de questions pertinentes qui vous aident à déceler d'éventuelles contradictions dans le comportement du candidat.
- En 4 étapes, le Profileur de poste vous permet de déterminer facilement les caractéristiques comportementales requises pour une fonction donnée. Le profil de fonction peut ensuite être comparé au profil du candidat.

Projets

A terme, la ville de Genk envisage d'utiliser l'Analyse de Profil Personnel pour évaluer le potentiel de ses employés dans le cadre de la promotion, de la mobilité interne et de la gestion de carrières. Les chefs de service et du personnel se baseront sur le profil de fonction pour s'assurer qu'il y a une bonne adéquation entre les compétences requises, le comportement (APP) du collaborateur et ses attentes.

“L'Analyse du Profil Personnel est rapide et facile à compléter, tant par écrit qu'en ligne.”