

Selor se retourne sur l'année 2014 : la valorisation du talent interne est clairement une tendance

Bruxelles, 2 mars 2015 - Selor, qui est chargé de missions de sélection et de recrutement pour l'administration fédérale notamment, a publié son rapport pour l'année 2014. Cette année étant placée sous le signe des restrictions budgétaires, il est logique que le nombre d'offres d'emploi n'augmente pas ou à peine. Cependant, plus de candidats que jamais ont passé des tests de sélection chez Selor, ce qui est en partie dû à une augmentation du nombre de sélections d'accession. Il faut y voir la preuve que 2014 était clairement placée sous le signe de la valorisation du talent interne. Trois tendances marquent l'année écoulée.

1. Valorisation du talent interne

Le nombre de candidats screenés s'élevait à 96.672, soit une augmentation de 25% par rapport à 2013. Cela s'explique par le fait que, le nombre de nouveaux engagements étant limité en 2014, on a misé sur les promotions pour optimiser le talent présent dans l'organisation. Les fonctionnaires fédéraux qui veulent monter en grade doivent d'abord passer des tests d'accession chez Selor. En 2014, 11.234 personnes ont participé à ces tests, ce qui représente une augmentation de 55% par rapport à 2013.

2. Davantage de femmes dans les fonctions supérieures

Depuis qu'un arrêté royal de 2012 a prévu des mesures pour favoriser la présence de femmes dans les fonctions managériales, 36 top managers ont été nommés au total, parmi lesquels 15 femmes. Si l'on tient compte de l'année 2014 uniquement, les femmes occupent 9 des 20 fonctions de management. Selor organise chaque année le projet [TopSkills](#), qui vise à encourager les femmes à participer à ce type de sélections. En 7 ans, la présence de femmes dans les fonctions à mandat (fonctions supérieures dans les services publics fédéraux) a augmenté de moitié : de 15,75 % à 23,71%. La représentation des femmes a aussi augmenté de moitié dans les fonctions-cadres (niveaux A3, A4 et A5) : de 22,61% en 2007 à 33,16% en 2014.

3. Une plus grande diversité : toujours une priorité

L'égalité des chances pour tous reste une devise pour Selor. Selor prévoit ainsi des aménagements raisonnables pour les tests ou les équipements de test afin de compenser les effets négatifs potentiels d'un handicap, un trouble ou une maladie. Cette approche porte ses fruits car, alors que le nombre total de candidats a diminué en 2014, le nombre d'aménagements raisonnables accordés a augmenté de 35% en un an : de 453 à 613. Ici aussi, Selor agit de façon proactive, par exemple avec la campagne '[Handicapable!](#)' qui vise à engager davantage de personnes présentant un handicap dans l'administration.

Chiffres marquants et statistiques

- Le site web de Selor a reçu plus de 6 millions de visites en 2014. Autre point positif : le nombre de visiteurs uniques a augmenté de 6,43% en 2014.
- Selor renforce sa présence sur les médias sociaux : la page Facebook compte plus de 30.000 fans.
- L'équilibre entre les candidats était parfaitement respecté : 50% d'hommes, 50% de femmes.
- L'âge moyen d'un candidat chez Selor était de 34 ans.

- Le gain d'efficience dû aux dispenses (les lauréats d'un test de sélection général sont par la suite dispensés de ce test pendant quelques années) s'élevait à 54%. En d'autres termes, sans ces dispenses, Selor aurait dû faire passer 54% de tests de sélection en plus.
- Environ 80% des missions accomplies par Selor le sont pour des services publics fédéraux. L'an dernier, ce pourcentage était encore voisin de 86%.

Commentaire de Marc Van Hemelrijck, administrateur délégué de Selor

« Pour Selor, 2014 était une année axée sur l'efficience. La proportion de clients autres que l'administration fédérale a poursuivi sa courbe ascendante, ce qui nous donne des moyens pour continuer à investir dans l'innovation et la diversité. Les restrictions budgétaires au sein de l'administration fédérale ayant réduit les marges de manœuvre pour les nouvelles offres d'emploi, nous nous sommes concentrés sur les promotions, de manière à valoriser aussi le talent interne. Les gains d'efficience se matérialisent aussi dans nos procédures. Le principe des dispenses nous permet de simplifier et de raccourcir les procédures de sélection. Nous voulons poursuivre sur cette lancée en 2015 en cherchant à avoir plus de convergences avec le domaine des ressources humaines. Nos études aujourd'hui la possibilité de donner une validité universelle aux résultats que les candidats obtiennent lors des tests de sélection, afin que ces derniers puissent faire valoir leurs résultats auprès d'une autre organisation ou un bureau de sélection autre que Selor. Les procédures de sélection pourraient ainsi être réduites à la fois pour les recruteurs et pour les candidats. »

Commentaire du ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique, Steven Vandeput

« Selor est et reste un instrument extrêmement important pour l'administration fédérale, tant pour le recrutement des candidats que pour leur évolution de carrière. L'efficience et l'innovation vont souvent de pair et les chiffres montrent que Selor fournit un travail remarquable dans ce domaine. Mais cela ne signifie pas pour autant que Selor peut maintenant se reposer sur ses lauriers. Pour l'année 2015, je pense qu'il est important que Selor poursuive dans cette voie et continue à travailler à la qualité et à l'objectivité des processus et procédures. Car pour avoir une administration moderne, efficiente et fiable, il faut installer les bonnes personnes à la bonne place. »

[Le rapport complet pour 2014 est disponible sur le site de Selor.](#)

<p>Contact Selor</p> <p>Aurélie Damster Communication Manager T: +32 (0)2 788 66 33 M: +32 (0)473 27 85 05 E: aurelie.damster@selor.be</p>	<p>Contact Cabinet de la Défense et de la Fonction Publique</p> <p>Tony Langone Porte-parole Steven Vandeput M: +32 (0)495 77 95 20 E: Tony.Langone@vandeput.fgov.be</p>
---	---

À propos de Selor

Selor est un bureau de sélection qui met en contact des candidats et plus de 150 employeurs potentiels. Nous pourvoyons chaque année environ 3 000 postes vacants, non seulement dans des services publics fédéraux, mais également dans d'autres administrations ou entreprises. L'élément principal réside dans nos procédures de sélection neutres qui garantissent à chacun l'égalité des chances. La même philosophie s'applique à nos tests linguistiques, auxquels participent chaque année environ 60 000 candidats. L'ensemble des processus de Selor sont entièrement numérisés. Les candidatures ou les inscriptions aux tests se font toujours en ligne. Les bureaux de Selor se trouvent à Bruxelles, mais Selor collabore également au niveau local avec le VDAB, le Forem et Actiris.

Pour de plus amples informations générales, surfez sur <http://www.selor.be>. Pour plus d'informations destinées aux professionnels RH, consultez <http://client.selor.be/>.