

N° SERIE: xxxxxx 7656 - DGR – DRP – DPRS - TD - APPUI

CONSEILLER Membre – Business analyst – A1

Poste(s) vacant(s) :

RAISON D'ETRE DE L'ENTITE

La Direction du Personnel est une des quatre directions centrales de la DGR. Elle dépend directement du DGR, c'est-à-dire la Direction Générale de la Gestion des Ressources et de l'Information.

La direction du personnel (DGR-DRP) assure notamment les missions suivantes en matière de personnel:

- La DRP assure le suivi de la morphologie de la Police Fédérale,
- La DRP assure la gestion de la mobilité des membres du personnel des services de police,
- Elle assure la gestion du personnel de la Police Fédérale y compris, les propositions de promotions, à l'exception des désignations à la fonction de commissaire général et de directeur général.
- Elle exécute les missions de sélection, de recrutement et de formation des membres des services de police confiées à la Police Fédérale par ou en vertu de la loi.
- Elle assure le développement et la gestion des compétences et des connaissances du personnel.
- Elle assure aussi de garantir le soutien personnel et social des membres du personnel de la Police Fédérale pendant l'exécution du service et, à leur demande, des membres du personnel de la Police Locale.
- Elle garantit en outre l'organisation et l'exécution d'activités d'expertise, d'administration, de contrôle et de conseil médicaux.

Le Service recrutement et sélection a pour mission l'organisation de l'ensemble des activités de recrutement et de sélection aussi bien pour les membres du cadre opérationnel que pour les membres du cadre administratif et logistique personnel au profit tant des zones de police locale que de la police fédérale. De la sorte, il contribue au renforcement du caractère intégré de la police.

RAISON D'ETRE DE LA FONCTION

Le Business Analyst occupe une fonction essentielle dans la conduite des processus. Il est chargé d'analyser les besoins des clients. Il occupe une fonction de liaison entre le domaine d'activités (recrutement et sélection) et les prestataires de services internes et externes.

La fonction de Business Analyst est spécifiquement d'étudier, d'analyser l'ensemble des activités de recrutement et sélection, afin de proposer une solution ou des recommandations (qui ne seront pas nécessairement technologiques). La solution consiste souvent en une modification du processus existant afin de le rendre plus performant ou d'amener des bénéfices.

Conditions d'accès

PERSONNEL CALOG
CONSEILLER MEMBRE

MASTER

Spécialisé: NON

Réserve de mobilité :

NON

Emploi n°: xxxxxx

Lieu(x) de travail

Contact



DESCRIPTION DE LA FONCTION

- A. En tant qu'**Expert technique**, sur base de son expertise dans ses domaines d'activité, faire des analyses et formuler des avis au management, aux services demandeurs et aux partenaires afin de permettre aux dirigeants de faire les bons choix stratégiques et d'assister les collaborateurs dans leurs tâches.

Exemple de tâches

- Elaborer des propositions afin d'améliorer la qualité de la sélection.
- Dégager et formuler des pistes de solution afin d'améliorer la stratégie de recrutement et sélection sur base de l'élaboration de statistiques.
- Elaborer et suivre les KPI, Balanced Scorecard et tableaux de bord afin d'informer la hiérarchie du suivi des processus et projets.
- Proposer et mettre en oeuvre des projets novateurs afin d'améliorer des processus.
- Contribuer, par les analyses à la détermination du plan media afin de rendre celui-ci plus cohérent en matière de public-cible.
- Participer à des réunions/projets transversaux afin de faire bénéficier les partenaires de son Expertise.
- Effectuer des analyses et formuler des avis/recommandations.
- Aider la prise d'orientations stratégiques/politiques au niveau des activités de recrutement et de sélection.
- ...

- B. En tant qu'**Analyste de processus** faire évoluer les processus, les procédures et/ou outils dans son domaine d'activité afin d'améliorer le service rendu aux clients et aux partenaires

Exemple de tâches

- Réaliser des analyses sur les lauréats des sélections afin de déterminer des groupes-cible potentiels.
- Réaliser des analyses sur le suivi des sélections afin de vérifier l'atteinte future des objectifs et de permettre le pilotage continu des sélections.
- Réaliser des analyses sur les sélectionneurs afin de garantir l'objectivité des sélections.
- Réaliser des analyses sur les épreuves de sélection afin d'en garantir la pertinence.
- Réaliser des analyses longitudinales en vue de déterminer des corrélations entre les résultats en sélection et la suite de la carrière.
- Concevoir, développer et implémenter diverses analyses assurer le suivi permanent des chaînes de sélection.
- Piloter des projets de développement de tests visant à mieux cibler les candidats potentiels et leur motivation.
- Piloter des projets de développement de tests spécifiques afin de mieux rencontrer les besoins de l'organisation en matière de pertinence des outils utilisés en sélection.
- Analyser et critiquer les outils de tests proposés par des firmes externes dans le cadre de la prospection antérieure à l'élaboration de marchés.
- ...



- C. En tant que **Personne de contact**, répondre à toute demande des clients internes ou externes et transmettre les demandes complexes aux personnes ou services spécialisé afin de soutenir les clients dans la recherche d'une réponse à leur demande

Exemple de tâches

- Sur base de sa maîtrise en matière statistiques, formuler et transmettre une réponse adaptée aux questions parlementaires posées afin de rendre compte de l'activité du service de manière optimale.
- Sur base d'analyses, formuler un avis ou une réponse adaptée aux questions posées par les clients (Corps de police ou directions, AIG, CPPL, Cour des Comptes...) afin de compléter leur information.
- Sur base d'analyses, formuler des avis aux partenaires internes au service afin de leur permettre de mieux réaliser leurs missions.
- Elaborer le rapport annuel du service afin de permettre à l'autorité d'être informée quant à la stratégie mise en place et aux résultats du service.
- Fournir des éléments statistiques nécessaires afin d'appuyer les partenaires dans leurs plan d'action / Projets.
- ...



PROFIL SOUHAITE

Connaissances :

- Organisation policière - Niv.:AVANCÉ
- Stratégie et politique - Niv.:UTILISATEUR
- Appui au fonctionnement - Niv.:UTILISATEUR
- Appui aux missions opérationnelles - Niv.:BASE
- Missions de police - Niv.:BASE

Connaissances pratiques :

- **Innover** - Apporter des idées originales et novatrices qui ne découlent pas de processus existants. Découvrir des modèles ou des combinaisons originales qui ne vont pas de soi.
- **Organiser** - Traduire de façon proactive les lignes directrices en objectifs concrets et mesurables, élaborer des plans d'action clairs, utiliser les ressources adéquates et entreprendre les actions nécessaires dans les délais disponibles (SMART).
- **Diriger les personnes** - Induire un comportement adapté en donnant des instructions claires, en effectuant un suivi direct et en ajustant les prestations en fonction des objectifs et des ressources.

Attitudes attendues :

- **Conseiller** - Remettre des avis pertinents au sein et en dehors de l'entreprise, construire une relation de confiance avec autrui basée sur la crédibilité et l'expertise.
- **Adopter une orientation-client** - Tenir compte des attentes et besoins des "clients" dans la définition et l'exécution des missions et leur offrir un service personnalisé orienté vers la solution la plus opportune en entretenant des contacts constructifs.
- **Communiquer** - Transmettre de manière correcte et structurée des données et opinions, par écrit ou oralement. Rapporter les données et les incidents de façon précise.
- **Atteindre les objectifs** - Générer des résultats en assumant la responsabilité de la qualité des actions entreprises, en identifiant les opportunités et en prenant des actions ciblées au bon moment et dans les délais impartis.
- **S'auto-développer** - Planifier et gérer son propre développement en fonction des possibilités, des intérêts et des ambitions, en remettant en question de façon critique son propre fonctionnement et en s'enrichissant continuellement par de nouvelles connaissances et compétences.

Chaque collaborateur s'engage à respecter les directives, procédures et instructions en matière de bien-être et à renseigner les situations et comportements dangereux à son responsable. Il veille également à utiliser les moyens mis à sa disposition en bon père de famille.

ORGANISATION DE LA SELECTION

Commission de sélection: A déterminer plus tard.

REMARQUES

Un Master est exigé.
Un exposé des titres et mérites est exigé.

