

## MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

[C - 2001/00101]

**24 JANVIER 2001. — Circulaire ZPZ 13 concernant la procédure d'assessment dans le cadre de la primonomination dans les fonctions de chef de corps de la police locale**

A Mesdames et Messieurs les gouverneurs

A Mesdames et Messieurs les bourgmestres,

Pour info à :

- Monsieur le Commissaire général de la Police fédérale
- Monsieur le Président de la Commission permanente de la Police communale

## GENERAL

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 un niveau – le niveau fédéral – du service de police intégré, structuré à 2 niveaux a été implémenté. Dans ce cadre et en ce qui concerne le deuxième niveau, les primonominations doivent avoir lieu en 2001 en ce qui concerne les fonctions de chef de corps de la police locale.

Les candidats pour ces nominations sont sélectionnés suivant une procédure de sélection, dont le centre d'assessment est un élément. Cet « assessment » est exclusivement axé sur les compétences de leadership des candidats et doit conduire à un jugement définitif apte ou inapte pour une fonction de direction.

## DESIGNATION D'UN CENTRE D'ASSESSMENT

Pour la désignation d'un centre d'assessment, il y a deux possibilités.

Un centre d'assessment désigné au niveau fédéral

Ainsi le SELOR, bureau de sélection de l'administration fédérale, mettra un centre d'assessment à la disposition des zones de police. Ceci signifie qu'une fois que le président du collège de police ou le bourgmestre a lancé un appel aux candidats éventuels pour la fonction de chef de zone et après que la commission de sélection ait examiné leur recevabilité (cfr. art. 3, § 3, A.R. 31.10.2000) il peut renvoyer les candidats déclarés recevables au SELOR, qui les soumettra à une épreuve d'assessment.

La liste des candidatures reprend les nom, prénom, date de naissance, numéro de registre national, adresse et numéro de téléphone.

La soumission des candidats aux épreuves du centre d'assessment, désigné au niveau fédéral, pour la fonction de chef de zone, ne comporte en soi pas de frais pour les autorités locales.

Après l'accomplissement des épreuves, le président du collège de police ou le bourgmestre recevra les résultats du centre d'assessment pour ce qui est des candidats qu'il a envoyés.

Une copie de ces résultats sera envoyée par la firme au Selor.

Une adjudication pour la désignation du centre fédéral d'assessment est en cours.

- Pour plus d'informations en la matière, vous pouvez contacter M. H.G. De Wilde, Administrateur délégué, SELOR, tél. 02/214.44.10; fax. 02/217.95.48; mailto:guido.dewilde@selor.be

- Mme Yvette Guffens, SELOR, tél.02/214.44.22; fax. 02/217.95.48.

- E-mail: Yvette.GUFFENS@selor.be

## UN CENTRE D'ASSESSMENT DÉSIGNÉ AU NIVEAU LOCAL

Indépendamment de ce qui précède, il sera possible de désigner, au niveau local, un centre d'assessment, en respectant les dispositions légales en matière de marchés publics. Après la déclaration de recevabilité des candidats par la commission de sélection, ce centre ainsi désigné soumettra également ces candidats aux épreuves d'assessment.

Une liste des candidatures déclarées recevables est envoyée au SELOR.

Cette liste reprend les nom, prénom, date de naissance, numéro de registre national, adresse et numéro de téléphone.

Pour ce qui est de la désignation d'un centre d'assessment, et donc le cas échéant pour l'adjudication ou la concession sous seing privé par la direction locale, il faut cependant tenir compte de certains critères qualitatifs imposés par SELOR tel qu'il est conçu dans le principe de l'AR du 31.10.2000, article § 3-4, concernant les primonominations à la fonction de chef de corps police locale. (sous la tutelle de SELOR).

## MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2001/00101]

**24 JANUARI 2001. — Omzendbrief ZPZ 13 betreffende de assessment-procedure in het kader van de eerste aanstelling in de betrekkingen van korpschef van de lokale politie**

Aan de dames en heren gouverneurs

Aan de dames en heren burgemeesters

Ter info aan :

- De heer Commissaris-generaal van de federale politie
- Aan de heer Voorzitter van de Vaste Commissie van de gemeentepolitie in België

## ALGEMEEN

Vanaf 1 januari 2001 werd één niveau – het federale niveau – van de geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op 2 niveaus geïmplementeerd. In dit kader, en met betrekking tot het tweede niveau, moeten wat betreft de betrekkingen van korpschef van de lokale politie de eerste aanstellingen in 2001 gebeuren.

De kandidaten voor deze aanstellingen worden geselecteerd volgens een selectieprocedure, waarvan een assessment center een onderdeel is. Dit assessment center is uitsluitend gericht op de leidinggevende vaardigheden van de kandidaten en moet leiden tot een eendoordeel geschikt of niet-geschikt voor een leidinggevende functie.

## AANDUIDING VAN EEN ASSESSMENT CENTER

Voor het aanduiden van een assessment center doen zich twee mogelijkheden voor.

Een federaal aangeduid assessment center

Het is namelijk zo dat SELOR, de selectie en recruiteringsdienst van de federale overheid, een assessment center zal ter beschikking stellen van de politiezones. T.t.z. eens de voorzitter van het politiecollege of de burgemeester een oproep heeft verricht naar mogelijke kandidaten voor de betrekking van zonechef en de nadat selectiecommissie een onderzoek heeft verricht naar hun ontvankelijkheid (cfr. Art. 3, § 3, K.B. 31.10.2000) kan hij de ontvankelijk verklaarde kandidaten doorsturen naar SELOR die hen zal onderwerpen aan een assessment proef. Deze proef zal dus afgenomen worden door het federaal aangeduid assessment center.

De lijst van candidaturen omvat de naam, voornaam, geboortedatum, het rijksregisternummer, adres en telefoonnummer.

Het onderwerpen van de kandidaten voor de betrekking van zonechef aan de proeven van het federaal aangeduid assessment center brengt op zich geen kosten teweeg voor de lokale overheden.

Na het afleggen van de proeven zal de voorzitter van het politiecollege of de burgemeester de resultaten van het assessment center toegestuurd krijgen met betrekking tot de kandidaten die hij heeft ingestuurd.

Een kopie van deze resultaten wordt door de firma eveneens aan Selor overgemaakt.

Een aanbesteding ter aanduiding van het federaal assessment center is lopende.

- Voor meer inlichtingen terzake kan u steeds contact nemen met de heer Guido De Wilde, Vaste Wervingssecretaris, SELOR, tel. 02/214.44.10; fax. 02/217.95.48;

- Mevr. Yvette Guffens, SELOR, tel.02/214.44.22; fax. 02/217.95.48.

- E-mail: Yvette.GUFFENS@selor.be

## EEN LOKAAL AANGEDUID ASSESSMENT CENTER

Onafgezien het voorgaande, zal het mogelijk zijn om lokaal een assessment center aan te duiden. Dit center zal eveneens en na de ontvankelijkheidsverklaring van de kandidaten door de selectiecommissie, deze laatstgenoemde kandidaten onderwerpen aan de assessment proeven.

Een lijst met ontvankelijk verklaarde kandidaten wordt naar SELOR gestuurd.

De lijst van candidaturen omvat de naam, voornaam, geboortedatum, het rijksregisternummer, adres en telefoonnummer.

Voor de aanduiding van de assessment center, en dus desgevallends voor de aanbesteding of de onderhandse gunning van het lokaal bestuur dient men wel rekening te houden met bepaalde kwalitatieve criteria opgelegd door SELOR zoals vervat in het principe van het KB van 31.10.2000, artikel § 3-4, inzake de eerste aanstellingen in de betrekking van korpschef lokale politie. (onder voogdij van SELOR).

Les exigences auxquelles le centre d'assessment, désigné au niveau local, doit répondre sont contenues en annexe de cette circulaire. Il s'agit bien entendu des mêmes exigences que celles du centre d'assessment désigné au niveau fédéral.

Les épreuves d'assessment ne peuvent se dérouler qu'après approbation par le SELOR du choix de la firme.

A ce sujet, je tiens à signaler qu'en ce qui concerne les centres d'assessment, désignés au niveau local, les frais seront supportés par les autorités locales.

En annexe :

- les exigences techniques et qualitatives auxquelles le centre d'assessment doit répondre.
- Exigences de profil chef de corps police locale
- Tutelle SELOR

Le Ministre de l'Intérieur,  
A. DUQUESNE

#### ANNEXES

##### Critères d'attribution

Le choix de l'offre la plus avantageuse est basé sur une évaluation des offres en tenant compte des critères suivants, auxquels sont attribuées les pondérations suivantes.

Le prix (40 %) :

- Vu le fait que le nombre exact de candidats par vacance d'emploi ne peut être estimé à l'avance, la comparaison des prix s'opère sur la base du prix forfaitaire donné par candidat. Dans ce prix forfaitaire doivent être pris en compte tous les frais : par ex. les frais de communication, de feed-back aux candidats et de production de rapports.

- Pour l'élaboration éventuelle d'exercices spécifiques en matière d'assessment, il convient de mentionner un prix forfaitaire.

La méthode de travail et la méthodologie proposées (30 %) :

Les soumissionnaires introduisent un plan d'action écrit.

Les éléments suivants seront pris en considération dans l'appréciation des propositions:

- Les garanties que peut donner le prestataire de services concernant l'aspect temps dans l'exécution de marchés. Le soumissionnaire joindra au plan d'action un calendrier contraignant avec un timing concret pour ce qui est du nombre de candidats pouvant être évalués par jour.

- Les garanties que peut donner le prestataire de services concernant l'aspect qualité dans l'exécution du marché. Le plan d'action mentionnera pour chaque méthode et instrument utilisés les garanties qu'ils offrent en matière de validité, objectivité et fiabilité. Parmi les aspects qualité pris en considération figurent également les garanties en matière de satisfaction du client (disponibilité, joignabilité, travail sur mesure,...). Plan d'approche général, y compris : la méthodologie en matière d'élaboration d'exercices d'assessment spécifiques pour des fonctions dirigeantes, la méthodologie et l'instrumentaire utilisé pour la mise en oeuvre de l'assessment center, le caractère sur mesure de la procédure proposée, le mode de communication avec les candidats, le mode de production de rapports.

Le bureau doit disposer d'une grande expérience en matière d'assessment centers.

La qualité des consultants proposés (30 %)

Le bureau doit disposer de consultants expérimentés.

Ce critère est évalué à l'aide de : la qualité et l'expérience des consultants proposés pour la réalisation du marché. Peuvent seulement intervenir dans ce projet des senior consultants (>30 ans; >5 ans d'expérience en sélection).

Il est attendu du soumissionnaire qu'il donne pour ce marché les noms des consultants (avec le chef de projet), avec mention de leurs références spécialisées, de leur langue maternelle et de leur C.V., ainsi que les noms et les qualifications des éventuels remplaçants.

Engagements particuliers pour le prestataire de services

Tous les résultats et rapports établis par le prestataire de services lors de l'exécution de ce marché, sont la propriété du pouvoir adjudicateur et ne peuvent être publiés ou communiqués à des tiers qu'avec l'autorisation écrite du pouvoir adjudicateur.

Le prestataire de services et ses collaborateurs sont liés par un devoir de réserve concernant les informations dont ils ont connaissance lors de l'exécution de ce marché. Ces informations ne peuvent en aucun cas être communiquées à des tiers sans l'autorisation écrite du pouvoir adjudicateur. Le prestataire de services peut toutefois faire mention de ce marché en tant que référence.

Le prestataire de service s'engage à faire exécuter le marché par les personnes indiquées dans l'offre, sauf cas de force majeure.

De vereisten waaraan het lokaal aangeduid assessment center dient te voldoen zijn vervat in bijlage aan deze Omzending. Het betreffen uiteraard dezelfde vereisten als deze van het federaal aangeduid assessment center.

De assessmentproeven kunnen slechts worden aangevat nadat SELOR zijn goedkeuring heeft gehecht aan de keuze voor wat de firma betreft.

Hierbij dien ik wel te vermelden dat voor wat de lokaal aangeduide assessment centers betreft de kosten gedragen worden door de lokale overheden.

In bijlage :

- de technische en kwalitatieve vereisten waaraan het assessment center dient te voldoen.
- Profielvereisten korpschef lokale politie
- Voogdijchap SELOR

De Minister van Binnenlandse Zaken  
A. DUQUESNE

#### BIJLAGEN

##### Gunningscriteria

De voordeligste offerte is gebaseerd op een beoordeling van de offertes rekening houdend met de volgende criteria, waaraan volgende gewichten worden toegekend.

De prijs (40 %) :

- Gelet op het feit dat het juiste aantal kandidaten per vacature niet vooraf is in te schatten, gebeurt de vergelijking van de prijs op basis van de opgegeven forfaitaire prijs per kandidaat. In deze forfaitaire prijzen moeten alle te maken kosten verrekend zijn : b.v. ook communicatie, feedback aan kandidaten en opmaken van rapporten.

- Voor het eventueel uitwerken van specifieke assessmenttoefeningen dient een forfaitaire prijs te worden vermeld.

De voorgestelde werkmethode en methodologie (30 %) :

De inschrijvers leggen een schriftelijk actieplan voor.

Volgende elementen zullen bij de beoordeling van de voorstellen zeker aan bod komen:

- Waarborgen die de dienstverlener kan geven om de tijdsaspecten bij de uitvoering van opdracht te garanderen. De inschrijver zal bij het actieplan een bindende tijdstabel voegen met een concrete timing inzake het aantal kandidaten dat per dag kan gescreend worden.

- Waarborgen die de dienstverlener kan geven om de kwaliteitsaspecten bij de uitvoering van opdracht te garanderen. Bij het actieplan zal voor de gebruikte methodes en instrumenten ook aangegeven worden welke garanties inzake validiteit, objectiviteit en betrouwbaarheid worden geboden. Als kwaliteitsaspect zullen ook de waarborgen inzake klantvriendelijkheid (beschikbaarheid, bereikbaarheid, maatwerk ) betrokken worden bij de beoordeling. Algemeen plan van aanpak inclusief: de methodologie inzake het uitwerken van specifieke assessmenttoefeningen voor leidinggevende functies, de methodologie en het gehanteerde instrumentarium tijdens de uitvoering van het assessmentcenter, de maatgerichtheid van de voorgestelde procedure, de wijze van communicatie met kandidaten, de wijze van rapporteren.

Het bureau dient over een uitgebreide ervaring te beschikken op het vlak van assessment centers.

De kwaliteit van de voorgestelde consultants (30 %)

Het bureau moet over ervaren consultants beschikken.

Dit criterium wordt getoetst aan de hand van: de kwaliteit en de ervaring van de voor de opdracht voorgestelde consultants. Er kunnen enkel senior consultants (> 30 jaar; > 5 jaar ervaring in selectie) voor deze projecten worden ingeschakeld.

Er wordt van de inschrijver verwacht dat hij voor deze opdracht de namen van de consultants (met vermelding projectleider) met hun gespecialiseerde referenties, moedertaal en C.V. opgeeft alsook de namen en de kwalificaties van de eventuele vervangers.

Bijzondere verbintenissen voor de dienstverlener

Alle resultaten en rapporten die de dienstverlener opstelt ter uitvoering van deze opdracht, zijn eigendom van de aanbestedende overheid en kunnen slechts met schriftelijke toestemming van de aanbestedende overheid bekendgemaakt of aan derden meegedeeld worden.

De dienstverlener en zijn medewerkers zijn gebonden door discretieplicht met betrekking tot informatie waarvan zij weet krijgen bij de uitvoering van de opdracht. De informatie kan in geen geval zonder schriftelijke toestemming van de aanbestedende overheid meegedeeld worden aan derden. De dienstverlener mag deze opdracht wel opgeven als referentie.

De dienstverlener verbindt er zich toe om, behoudens overmacht, de opdracht te laten uitvoeren door de in de offerte opgegeven personen.

## PARTIE TECHNIQUE

## Contexte général et objectif du marché

## Contexte

Les différents services ayant des compétences de police en Belgique seront transformés à partir de 2001 en un service de police intégré structuré à deux niveaux. Les emplois de chefs de corps des polices locales doivent être attribués dans le courant du premier semestre de 2001.

Une distinction doit être faite entre les zones de police avec un cadre opérationnel de moins de 600 équivalents temps plein et celles qui comptent au moins 600 équivalents temps plein.

Afin de nommer les meilleurs éléments dans ces fonctions cruciales, la procédure de sélection est objectivée. Une partie de la procédure de sélection est un assessment center où seront évaluées les aptitudes à diriger de tous les candidats dont la candidature a été retenue. L'assessment center doit aboutir pour chaque candidat à un jugement final « apte » ou « non apte » à exercer une fonction dirigeante. Seuls les candidats jugés « aptes » à exercer une fonction dirigeante peuvent participer au reste de la procédure de sélection, où les aptitudes spécifiques aux fonctions seront évaluées.

## Procédure de sélection

Afin que les fonctions à pourvoir soient occupées par des détenteurs de fonctions qui disposent des compétences requises et que la sélection et les nominations soient objectivées autant que possible, l'assessment center sera mis sous la tutelle de Selor et la procédure sera accompagnée par une commission de sélection sous la présidence du bourgmestre dans les zones de police monocommunes et du président du collège de police dans les zones pluricomunes. La commission de sélection valide les résultats de l'assessment center sur la base des rapports établis au sujet de chaque candidat par le bureau auquel l'assessment center a été confié.

Le présent cahier des charges comprend la mise en œuvre complète de l'assessment center :

- la préparation de la procédure de sélection (par ex. élaboration éventuelle d'exercices d'assessment);
- la communication envers les candidats, y compris une brochure d'information sur la méthodologie de l'assessment center;
- l'organisation de l'assessment center proprement dit;
- l'établissement d'un rapport par candidat avec une mention finale « apte » ou « non apte »;
- le feedback envers les candidats.

## Commentaire du marché

## Le profil dirigeant

Le profil dirigeant valable pour les différentes fonctions peut être détaillé comme suit :

- capacité à remplir un rôle d'exemple;
- implication personnelle dans l'assurance que le système de management soit développé, implémenté et continuellement amélioré;
- implication personnelle auprès des clients, des partenaires et des représentants de la communauté;
- capacité à exécuter les missions définies par la loi et imposées par les autorités;
- capacité à mener à bonne fin, de manière cohérente, les différentes missions de divers mandants et ce, avec les moyens et les formes de travail mis à disposition;
- capacité d'organisation : capacité à développer une structure organisationnelle pour une exécution efficace et effective des missions;
- capacité de délégation: confier de manière efficace aux collègues et collaborateurs ses propres compétences décisionnelles et responsabilités;
- capacité d'appliquer les principes de la gestion des ressources humaines à l'intérieur de l'organisation;
- capacité à motiver les collaborateurs;
- capacité à appliquer le principe "the right man on the right place";
- capacité à planifier les travaux du service : fixer des priorités de manière effective et déterminer quelles actions sont nécessaires pour réaliser les objectifs fixés à court et à moyen terme;
- capacité à assurer un suivi et à apporter des corrections là où cela s'avère nécessaire;
- capacité à relativiser;
- capacité de réflexion au-delà des frontières des zones de police;
- pouvoir prendre des décisions autonomes sans faire porter le chapeau à d'autres personnes en cas de problème;
- oser prendre des initiatives;
- capacité de négociation;
- capacité de collaboration : collaborer avec les collaborateurs pour obtenir un résultat commun.

## TECHNISCH GEDEELTE

## Algemene context en doelstelling van de opdracht

## Situering

De verschillende diensten met politieke bevoegdheden in België worden vanaf 2001 hervormd tot een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op 2 niveaus. In de loop van de eerste helft van 2001 moeten de betrekkingen van korpschef van de lokale politie worden ingevuld.

Er wordt een onderscheid gemaakt voor politiezones waarvan het operationeel kader minder dan 600 voltijdse equivalenten telt en deze die ten minste 600 voltijdse equivalenten telt.

Om de beste mensen in deze cruciale functies te kunnen benoemen wordt de selectieprocedure geobjectiveerd. Een onderdeel van de selectieprocedure is een assessment center waarin de leidinggevende vaardigheden worden beoordeeld van alle kandidaten wiens kandidatuur weerhouden wordt. Het assessment center moet van elke kandidaat tot een eindoordeel komen « geschikt » of « niet-geschikt » voor een leidinggevende functie. Enkel de kandidaten die « geschikt » worden bevonden voor een leidinggevende functie kunnen nog deelnemen aan het vervolg van de selectieprocedure, waarin functie-specifieke vaardigheden worden nagegaan.

## De selectieprocedure

Om de functies in te vullen met functiehouders die over de vereiste leidinggevende competenties beschikken en de selectie en benoemingen maximaal te objectiveren gebeurt het assessment center onder de voogdij van Selor en wordt de procedure begeleid door een selectiecommissie onder voorzitterschap van de burgemeester in ééngemeentepolitiezones en van de voorzitter van het politiecollege in de meergemeentezones. De selectiecommissie bekrachtigt de resultaten van het assessment center, op basis van de rapporten die het bureau waaraan het assessment center wordt uitbesteed, van elke kandidaat heeft opgemaakt.

Dit bestek omvat de uitvoering van het assessment center :

- de voorbereiding van de selectieprocedure (b.v. eventuele uitwerking van assessmenttoefeningen);
- de communicatie naar de kandidaten, inclusief een informatiebrochure over de assessment center methodologie;
- de organisatie van het eigenlijke assessment center;
- opmaak van een rapport per kandidaat met eindvermelding « geschikt » of « niet-geschikt »;
- de feedback aan de kandidaten.

## Toelichting bij de opdracht

## Het leidinggevend profiel

Het leidinggevend profiel dat geldt voor de verschillende functies kan als volgt verijnd worden:

- bekwaamheid tot het vervullen van een voorbeeldrol;
- persoonlijke betrokkenheid bij het verzekeren dat het management-systeem ontwikkeld, geïmplementeerd en voortdurend verbeterd wordt;
- persoonlijke betrokkenheid bij klanten, partners en vertegenwoordigers van de gemeenschap;
- de bekwaamheid om de bij wet bepaalde, en door de overheden opgelegde opdrachten uit te voeren;
- de bekwaamheid om de verschillende opdrachten van diverse opdrachtgevers op een coherente wijze tot een goed einde te brengen, en dit met de ter beschikking gestelde werkvormen en -middelen;
- de bekwaamheid tot organiseren; de bekwaamheid om een organisatiestructuur te ontwikkelen voor de efficiënte en effectieve uitvoering van de opdrachten;
- de bekwaamheid tot delegeren: eigen beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op efficiënte wijze aan collega's en medewerkers toevertrouwen;
- de bekwaamheid om de principes van human resources toe te passen binnen de organisatie;
- de bekwaamheid om medewerkers te motiveren;
- inzetten van de juiste man op de juiste plaats;
- de bekwaamheid tot plannen van de werkzaamheden van de dienst: op effectieve wijze prioriteiten stellen en aangeven welke acties nodig zijn om de gestelde doelen op korte en lange termijn te realiseren;
- in staat zijn om opvolging te geven en om bij te sturen waar nodig;
- de bekwaamheid tot relativiseren;
- politiekezone-overschrijdend kunnen denken;
- zelfstandig beslissingen kunnen nemen zonder problemen voor zich uit of in de schoenen van anderen te schuiven;
- initiatief durven nemen;
- bekwaamheid tot onderhandelen;
- bekwaamheid tot samenwerken : samenwerken met de medewerkers tot een gezamenlijk resultaat.

#### La mise en œuvre de l'assessment center

Dans le développement de l'assessment center, il convient d'accorder une attention particulière aux éléments suivants :

- transparence de la procédure pour les candidats;
- 2 exercices de comportement et 1 interview au minimum;
- face-validity des exercices et instruments utilisés (caractère dirigeant);
- fondement scientifique: validité, objectivité, fiabilité;
- déontologie et fiabilité des assessesurs;
- équivalence des procédures pour les candidats néerlandophones, francophones et éventuellement germanophones – les candidats détenteurs de mandat ne peuvent être interpellés que dans leur propre langue tout au long de la procédure;
- l'entièreté du profil dirigeant est couvert par l'assessment center.

#### Communication et production de rapports

Le marché comprend toutes les communications et diffusions d'informations nécessaires, tant à l'égard des candidats qu'à l'égard de la commission de sélection. Le cas échéant, la commission de sélection pourra également demander des commentaires au sujet des rapports relatifs aux candidats.

Dans les communications, diffusions d'informations et rapports, il y a lieu d'accorder une attention suffisante à la motivation objective de chaque conclusion et aux exigences formelles posées en matière de procédures de sélection dans le cadre des pouvoirs publics. Le bureau de sélection auquel le marché sera confié doit être conscient des exigences spécifiques posées dans le cadre de l'obligation de motivation.

#### Soutien logistique

Le marché comprend l'entière organisation de la procédure de sélection, à l'inclusion des éléments logistiques ou matériels. Cela va de l'invitation des candidats à la mise à disposition des locaux. Il sera veillé à ce que toutes les actions de soutien et de logistique soient prises dans le souci du candidat.

#### Rapport final

Un rapport complet sera établi pour tous les candidats qui ont participé à l'ensemble de la procédure dans le cadre de l'assessment center, rapport soulignant les points forts et les points faibles en regard du profil dirigeant. Ces candidats seront en outre classés en deux catégories : candidats aptes aux fonctions dirigeantes et candidats non aptes aux fonctions dirigeantes.

#### Tutelle de SELOR

L'organisation de la procédure de l'assessment center se déroule sous la tutelle de SELOR. Le bureau sélectionné se concertera avec SELOR quant à l'accomplissement de l'assessment center. SELOR exerce également un contrôle sur la réalisation de l'offre retenue. Dans ce cadre, un représentant de SELOR peut assister de manière inopinée aux assessment centers. Le planning de la procédure doit être communiqué à SELOR. Le bureau auquel l'offre est attribuée devra être disponible à tout moment pour donner des informations à SELOR. S'il l'estime nécessaire, SELOR peut réclamer tous les documents (exercices, rapports, compte-rendus, etc.). Le bureau sélectionné devra rédiger un rapport final sur le déroulement de la procédure.

#### De uitvoering van het assessment center

Bij de ontwikkeling van het assessment center moet aandacht besteed worden aan de volgende elementen :

- transparantie van de procedure voor de kandidaten;
- minimaal 2 gedragsgerichte oefeningen en 1 interview;
- face-validity van de gebruikte oefeningen en instrumenten (leidinggevende karakter);
- wetenschappelijke onderbouw: validiteit, objectiviteit, betrouwbaarheid;
- deontologie en geloofwaardigheid assessoren;
- gelijkwaardigheid procedure voor Nederlandstalige, Franstalige en eventueel Duitstalige kandidaten – de kandidaatmandaathouders mogen gedurende de hele procedure enkel in hun eigen taal worden aangesproken;
- het volledig leidinggevend profiel wordt gedekt door het assessment center.

#### Communicatie en rapportering

De opdracht omvat alle noodzakelijke communicatie en informatieverstrekking, zowel naar de kandidaten als naar de selectiecommissie. Desgevallend kan ook toelichting bij de rapporten van de kandidaten door de selectiecommissie worden gevraagd.

Bij de communicatie, informatieverstrekking en rapportering moet de nodige aandacht besteed worden aan de objectieve motivering van elke conclusie en aan formele vereisten die aan selectieprocedures bij de overheid worden gesteld. Het selectiebureau waaraan de opdracht wordt gegund, dient zich bewust te zijn van de specifieke vereisten die in het kader van de motiveringsplicht worden gesteld.

#### Logistieke ondersteuning

De opdracht omvat de gehele organisatie van de selectieprocedure, inclusief de logistieke of materiële elementen. Dit gaat van het uitnodigen van de kandidaten tot het voorzien van de locatie. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan de kandidaatvriendelijkheid van alle logistieke of ondersteunende acties.

#### Eindrapport

Van de kandidaten die het assessment center hebben doorlopen wordt een volledig rapport verwacht met sterke en zwakke punten tegenover het leidinggevend profiel. Daarnaast worden deze kandidaten ook gerangschikt in 2 categorieën: geschikte kandidaten voor leidinggevende functies en niet-geschikte kandidaten voor een leidinggevende functie.

#### Voogdij SELOR

De organisatie van de assessment centre-procedure gebeurt onder voogdij van SELOR. Het geselecteerde bureau zal overleg plegen met SELOR over de invulling van het assessment center. SELOR oefent tevens controle uit op de realisatie van de goedgekeurde offerte. Hiervoor kan een afgevaardigde van SELOR onaangekondigd de assessment centers bijwonen. De planning van de organisatie moet aan SELOR gecommuniceerd worden. Het selectiebureau waaraan de opdracht wordt gegund, zal zich ten allen tijde vrijmaken voor informatieverstrekking aan SELOR. SELOR kan alle documenten (oefeningen, rapporten, verslagen, e.d.) opvragen wanneer nodig geacht. Er wordt door het selectiebureau waaraan de opdracht wordt gegund een eindverslag opgemaakt waarin een overzicht van het verloop van de procedure wordt opgemaakt.

## GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

### COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

[C – 2001/29030]

**Examens de géomètre-expert immobilier. — Session 2001 en langue française. — Appel aux candidats**

**L'attention des candidats est attirée sur le fait qu'une seule session sera organisée en 2001**

Cette session pour les première et seconde épreuves techniques, les première et seconde sous-épreuves de la première épreuve technique et pour l'épreuve spéciale unique s'ouvrira le lundi 11 juin 2001 à Bruxelles.

Les candidats ont le choix entre le programme de mathématiques traditionnelles et le programme de mathématique moderne.