

» La phase de présélection

L'OBR effectue un tri sur la forme des candidatures : absence d'éléments demandés, mauvaise présentation, on retient les candidats répondant aux exigences du TDR.

» Les tests d'évaluation, entretiens et décision

La sélection des candidats passe par les tests d'aptitudes cognitives (qui permettent d'évaluer l'intelligence des candidats : tests de logiques, de raisonnement ou linguistique) et Les entretiens.

» Le choix du candidat : Promesse d'embauche et contrat de travail

L'OBR garantit au futur embauché qu'il lui réserve un emploi. Cette promesse sera remplacée par le contrat de travail qui est conditionnée par le dépôt du dossier administratif complet.

LES AVANCEES DU SYSTEME

- Tous les postes permanents vacants, à l'exception du poste de Chef d'équipe, sont pourvus à travers un processus de compétition basé sur le mérite.
- La présélection des candidats est basée sur des critères de sélection prédéterminés et qui sont liés au poste.

- La présélection et la sélection sont assurée par des membres des panels de sélection choisi pour leurs domaines de compétence qui garder la confidentialité des informations des candidats, des examens écrits, des documents des interviews et des résultats.

- La DRH peut retirer des formulaires de candidature, le nom et les informations personnelles des candidats et les remplacer par un numéro d'identification du candidat avant de les soumettre au Panel de recrutement.

- Tout candidat qui participe dans un processus de recrutement et qui n'a pas été retenu, **bénéficie, sur demande,** des informations de la part de la DRH.

CONCLUSION

Le Respect systématique du processus de recrutement permet de s'assurer d'une Main-d'œuvre compétente obtenue après un processus de recrutement basé sur le mérite et l'impartialité. Ce processus assure aussi d'une main-d'œuvre diversifiée et ouvert à tous les Burundais.

Pour toute information,
appelez gratuitement
au numéro

500



Office Burundais des Recettes

"Je suis fier de contribuer à la construction du Burundi"

LE RECRUTEMENT A L'OBR : UN SYSTEME MODERNE, TRANSPARENT ET JUSTE



B.P 3465
BUJUMBURA II
Tél : (+257)22 28 21 32
Webmail : info@obr.gov.bi
Web site : www.obr.bi

INTRODUCTION

Les ressources humaines jouent un rôle central dans la vie de l'OBR et il est important de s'entourer de collaborateurs ayant les capacités cognitives, les compétences, la personnalité... les plus en adéquation possible avec le poste à occuper. L'OBR n'a donc pas le droit à l'erreur dans le processus d'embauche qui est géré par la Direction des Ressources Humaines dont les étapes doivent être cohérentes les unes par rapport aux autres.

LES ETAPES DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT A L'OBR

► L'apparition d'un besoin organisationnel et son analyse

Tout recrutement est une réponse à un besoin de compétences supplémentaires (qualitatif et/quantitatif).

Deux causes principales à la naissance d'un besoin en recrutement :

- La vacance d'un poste : départ à la retraite, démission ou licenciement du salarié, remplacement du salarié sur un autre poste ;
- La création d'un poste : nouvelle fonction dans l'organisation, croissance de l'effectif nécessaire au fonctionnement du service, besoin d'une nouvelle compétence.

A cet étape on détermine le **type de besoin en recrutement** qui peut-être :

- Ponctuel : qui peut être satisfait par le recours à un contrat à durée déterminée ou à l'intérim.
- Structurel : avec le recours au Contrat à Durée Indéterminée.

► La définition du poste et du profil recherché

La DRH définit le poste et le profil adapté en s'appuyant sur une grille d'analyse qui comporte les rubriques suivantes :

- l'identification du poste;
- les tâches, les responsabilités et les résultats à atteindre ;
- le profil et les compétences requises pour le poste.

► La détermination du mode de recherche, Diffusion de l'annonce et dépôt des candidatures

Des canaux de recherche mieux adaptés sont identifiés pour chaque vivier de recrutement considéré :

LE RECRUTEMENT INTERNE : qui va promouvoir aux postes disponibles des personnes travaillant déjà au sein de l'OBR.

LE RECRUTEMENT EXTERNE : qui permet l'accès à un réseau de candidats plus diversifiés

Utilisation de plusieurs moyens d'information en parallèle pour maximiser les chances de toucher un large public et les inciter à déposer leur candidature.

