

RÉPONSE DU GOUVERNEMENT A LA QUESTION ECRITE DU GROUPE UDC, INTITULÉE "RESSOURCES HUMAINES, QUI FAIT QUOI?" (N° 2621)

Le Gouvernement répond comme suit aux questions posées :

- 1) *Lors d'une procédure d'engagement, qui publie l'offre d'emploi et qui est responsable de l'exactitude du contenu ?*

L'administration cantonale publie 90 à 100 mises au concours publiques par année. La rédaction de chacune desdites mises au concours s'effectue sur la base d'une description de poste établie par le ou la chef-fe de l'unité administrative, validée par le Service des ressources humaines (SRH) et le Gouvernement. La mise au concours est ensuite co-rédigée par le Service qui recrute et le SRH. La procédure est définie par l'Ordonnance sur le personnel de l'Etat (Oper) à sa section 4. C'est le SRH qui procède à la publication au Journal officiel et sur le site Internet dans tous les cas, dans d'autres médias selon les cas (Quotidien Jurassien, Le Temps, journaux ou sites spécialisés, etc.). Le SRH et le Service "métier" répondent de l'exactitude du contenu publié.

- 2) *Qui vérifie que les candidatures remplissent bel et bien les critères exigés?*

La procédure de recrutement et de sélection du personnel à l'Etat est très structurée et obéit à des critères reconnus du domaine de la Qualité (étapes standardisées). Le SRH enregistre en moyenne annuelle 3'000 candidatures. Chaque opération de sélection est conduite par le SRH en étroite collaboration avec le ou la chef-fe de l'unité administrative qui recrute, alliant ainsi les compétences RH aux compétences "métier". Les critères de sélection découlent directement des annonces et ressortent de façon transparente des publications. Les candidatures sont donc examinées conjointement dès la première phase de présélection. Le SRH procède aux vérifications des diplômes annoncés (titre obtenu et copie des diplômes) et parallèlement, le Service "métier" procède à une deuxième vérification.

- 3) *Existe-t-il une procédure, un protocole d'audition et classement des postulations au sein de l'Administration?*

Un peu plus de 500 entretiens de sélection sont conduits par année. Ici aussi, le processus est conjoint, SRH et chef-fe d'unité. L'ensemble du processus de recrutement et de sélection est décrit clairement selon des critères reconnus en matière de Qualité et de description de procédure. Les auditions sont conduites selon une procédure d'entretien structurée avec une part importante d'interview basé sur les compétences (CBI) et concrètement sur un formulaire standard appliqué à tout-e-s les candidat-e-s. En fonction des exigences et selon les postes, le SRH, en accord avec le ou la chef-fe d'unité concernée peut recourir, en sus, à des tests, qu'ils soient techniques (langues, prises de PV, comptabilité ou autre) ou de comportements en milieu professionnel (intitulés souvent de manière un peu inadéquate: "tests de personnalités"), voire des tests physiques (pour les aspirant-e-s policier-ère-s par exemple).

L'ensemble des éléments de sélection : examen des candidatures, examen des curriculum vitae, des certificats de travail, éventuelles prises de renseignements auprès d'employeurs précédents, conduite et résultats des entretiens et des éventuels tests permettent effectivement de déboucher sur une forme de classement des postulations. Généralement, les retours des candidat-e-s auditionné-e-s, même malheureux-ses, sont très positifs quant à la manière standard et respectueuse de conduire ces entretiens. Au final, une proposition est faite à l'autorité d'engagement (Ministre ou

Gouvernement) qui tient compte d'un classement selon les critères décrits plus haut et découlant de l'annonce.

- 4) *Vu le nombre de Ressources humaines (RH), que compte l'Etat jurassien, existe-t-il une formation transversale des différentes RH? Si oui, à quelle fréquence se rencontrent les différentes personnes des RH?*

Contrairement à d'autres administrations publiques qui ont des responsables RH dans chaque département, hormis 3 répondant-e-s RH dans des grands services, l'ensemble du personnel affecté à la gestion des ressources humaines est regroupé dans un seul et même service, le SRH, à l'instar de ce qui se fait en général également dans le secteur privé. Relevons que la norme en Suisse est d'en moyenne 1 EPT RH pour gérer 100 personnes (Sky Guide arrive même à 1 EPT RH pour 70-80 collaborateur-trice-s) ; contrairement aux idées reçues, l'Etat jurassien est plutôt modeste en la matière, puisqu'en comptant les effectifs de SRH, du Service de l'enseignement (SEN), du Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF) et les 2 conseiller-ère-s RH à la Police cantonale (POC) et à la Section des bâtiments et des domaines (SBD), on arrive à 1 EPT RH pour 211 personnes sous gestion, y compris enseignant-e-s et partenaires.

Comme dans toute organisation, qu'elle soit publique ou privée, le personnel se réunit à échéances régulières, au niveau de la direction du service (rythme hebdomadaire) ou de l'ensemble du personnel du service (semestriellement tous ensemble ou ponctuellement par groupes et selon les sujets). Les conseiller-ère-s RH externes au SRH (POC, SBD, SAP, SEN) sont invité-e-s régulièrement à échanger des informations avec le SRH plusieurs fois par année ou de façon ponctuelle et selon les sujets.

Enfin, collectivement, une formation continue dans le domaine de la Qualité regroupe l'ensemble du SRH depuis quelques années. En 2014, la quasi-totalité du personnel du SRH sera certifiée "assesseur EFQM". En sus, plusieurs collaborateur-trice-s sont engagé-e-s régulièrement dans des formations continues telles que brevet fédéral de chargé-e de santé et sécurité, certificat d'assistant-e RH et brevet fédéral RH, CAS en ressources humaines à HEC Genève, etc. Ajoutons à ceci que plusieurs collaborateur-trice-s du SRH fonctionnent ou ont fonctionné, principalement en dehors de leurs heures de travail, comme formateur-trice-s en RH que ce soit dans des formations de base ou continues, ou en tant qu'expert-e-s à des examens, par exemple dans le cadres de brevets fédéraux ou membres de comité scientifique, etc. Pour terminer, un consultant suit depuis plusieurs années la modernisation des outils de gestion des RH selon une logique Qualité par processus, en la personne de M. François Gonin, professeur à la HEIG Vaud à Yverdon-les-Bains. Il est l'auteur d'un ouvrage reconnu dans le domaine avec son collègue, le Professeur Yves Emery de l'IDHEAP.

En conclusion, le Gouvernement est convaincu que la méthodologie décrite ci-dessus est suffisamment standardisée pour permettre d'éviter ce que l'auteur de la question a pu qualifier de situations étranges en matière d'engagement de personnel.

Delémont, le 14 janvier 2014

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA


Certifié conforme
Le Chancelier d'Etat
Jean-Christophe Kübler