

## [Ville de Gatineau

### « Une source de fierté et un modèle de collectivité viable »

Quatrième ville en importance au Québec, Gatineau est une ville en pleine croissance qui compte plus de 276 000 habitants. La Ville emploie 2 200 employés permanents et 1 350 employés occasionnels et temporaires.

### [En résumé

#### L'enjeu

La Ville devait revoir l'ensemble de ses processus de dotation afin de faire face à des constats alarmants sur leur efficacité.

#### La solution

La Ville a implanté l'approche de gestion par compétences à partir du Modèle de compétences COMPMETRICA conçu par EPSI en standardisant les processus de dotation arrimés sur un profil de compétences organisationnelles et des profils de compétences spécifiques par regroupement de titres d'emploi.

#### Les retombées

- + La Ville a réduit ses délais de dotation de 36 jours ouvrables.
- + La Ville a observé une amélioration dans la qualité des embauches.
- + Ce projet innovateur leur a valu, en juin 2015, le Prix d'excellence en développement professionnel de l'Association canadienne des administrateurs municipaux.

### Pourquoi nous avons été impliqués

Suite à l'adoption du plan de main-d'œuvre, le Service des RHs a proposé de revoir prioritairement l'ensemble des processus de dotation via l'implantation de l'approche de gestion des RHs par les compétences. Le diagnostic dans ce domaine révélait des constats alarmants : délais de dotation très élevés, grand nombre de titres d'emploi, tests de connaissances développés par poste occasionnant des coûts importants pour la Ville ou une qualité incertaine des outils utilisés, pénuries de main-d'œuvre pour plusieurs titres, etc.

## Comment nous avons contribué

À partir du Modèle de compétences COMPMETRICA conçu par la firme EPSI, la Ville a procédé à la mise en place d'un profil de compétences organisationnelles visant à assurer un certain niveau d'adéquation entre les attentes de l'organisation et les compétences de tous les nouveaux employés. Puis tous les titres d'emplois ont été regroupés par familles d'emplois auxquelles sont rattachés des profils de compétences spécifiques. Le Service des RHs a choisi d'utiliser les tests psychométriques d'EPSI pour qualifier les candidats. Ce choix limite ainsi les coûts de développement de tests sur mesure et assure également à la Ville l'utilisation d'outils de sélection validés et calibrés. Ces tests se font sur la plateforme de testing en ligne d'EPSI et les résultats sont instantanés.

### Comment les choses ont évolué

- + Les délais moyens pour les postes (cadres, professionnels, cols blancs, cols bleus, policiers et pompiers) sont passés de 91 jours en 2011 à 55 jours en 2013 (une baisse de 36 jours ouvrables). Pourtant, le Service des ressources humaines avait, en 2013, le double de concours de dotation à effectuer comparativement à 2011 (857 concours en 2013 comparativement à 421 en 2011), et ce, avec sensiblement la même équipe de travail.
- + L'implantation de la gestion par compétences et la refonte des processus de dotation à la Ville ont permis d'améliorer la qualité des embauches, c.à.d. qu'une étude de validité prédictive indépendante a permis d'observer chez les employés embauchés un meilleur rendement à la tâche, un plus grand engagement et de meilleurs comportements reliés à la citoyenneté organisationnelle.
- + Ce projet innovateur leur a valu, en juin 2015, le Prix d'excellence en développement professionnel de l'Association canadienne des administrateurs municipaux.