



REKRUTERINGSBUREAUS

Procedure

A. De volgende procedure moet door het rekruteringsbureau strikt worden gevolgd, in de hieronder beschreven volgorde:

1. Belnet stuurt de profielen naar het rekruteringsbureau. Belnet verbindt zich ertoe gedetailleerde profielen ter beschikking te stellen met vermelding van het vereiste diploma, de bijbehorende salarisschaal, het minimumaantal jaren ervaring en de taal van de vacature (de taal van de vacature is bepalend voor de moedertaal van de kandidaten of ten minste een C1-niveau).
2. Het rekruteringsbureau gaat verder met de:
 - a. afstemming van het profiel op basis van de functiebeschrijving
 - b. controle van de voorwaarden met betrekking tot het diploma (**een Belgisch diploma of gelijkwaardigheidsattest**) - de salarisverwachtingen moeten eveneens overeenstemmen met de barema's van de federale overheid.
 - c. verzending van een samenvattende e-mail naar Belnet met de bovengenoemde elementen

→ De cv's van kandidaten die beantwoorden aan het profiel (inclusief moedertaal of C1-equivalent) en de diplomaverenisten en van wie de salarisverwachtingen overeenstemmen met de barema's, worden naar Belnet gestuurd op jobs@belnet.be

→ Alle door een rekruteringsbureau ingediende sollicitaties blijven onder de verantwoordelijkheid van dat rekruteringsbureau gedurende een periode van één jaar, te rekenen vanaf de datum van indiening van het volledige en gevalideerde profiel.
3. Belnet voert een pre-screening uit met de coördinator van de in te vullen functie en geeft een eerste feedback aan het rekruteringsbureau.
4. De door Belnet gevalideerde kandidaat kan zich inschrijven op de website www.selor.be. Kandidaten die aan het profiel voldoen, kunnen alleen aan de officiële aanwervingsprocedure deelnemen door zich in te schrijven op de website van Selor en vervolgens te solliciteren naar de op diezelfde website gepubliceerde vacature.

Let op: het uploaden van het CV alleen is niet voldoende.
→ Het diploma moet ook worden geüpload



→ De anciënniteit moet duidelijk worden omschreven.

- a. De kandidaat is verplicht te reageren op de advertentie van Selor zodra Belnet heeft besloten de vacature te publiceren op www.selor.be (meestal 1 à 2 weken). De website is openbaar. Iedereen die geïnteresseerd is, kan zich inschrijven. Kandidaten MOETEN zich op dit moment inschrijven als zij in aanmerking willen komen voor de volgende fase van het proces. Zo niet, dan zullen wij hun aanvraag niet in behandeling kunnen nemen. Het zoeken naar kandidaten voor dit profiel eindigt dus bij het verstrijken van de in de publicatie vermelde termijn; Belnet zal dan geen nieuwe kandidaten meer aanvaarden.
 - b. Voor kandidaten jonger dan 26 jaar kan Belnet rechtstreeks een eerste arbeidsovereenkomst aanbieden in afwachting van de publicatie van de offerte op de website van Selor. De startbaanovereenkomst stelt kandidaten niet vrij van het slagen voor de Selor selectie. Wij doen dit alleen voor contracten van minimaal 1 jaar.
5. Screening van cv's door Belnet: Belnet ontvangt de cv's van Selor en screent ze op basis van de diplomaverensten en de vereiste ervaring.
6. Selor tests :
- a. Voor technische/ICT-profielen: één test bestaande uit een technische voorbereiding (eventueel met een concrete case), een interview en een test op een PC, waardoor Belnet de algemene en technische vaardigheden, alsook de motivatie en de kennis van de kandidaten bij Belnet kan testen.
 - b. Voor administratieve profielen: een eerste test, module 1, die plaatsvindt in de lokalen van Selor en bestaat uit 3 PC-tests: een situationele beoordelingstest, een postbakoefening en een abstracte redeneertest. Succesvolle afronding van Module 1 geeft toegang tot de tweede test, Module 2, die bestaat uit een interview en een PC-test. Deze procedure kost meer tijd!
7. De notulen van het Selor-interview worden opgesteld door de daartoe aangewezen voorzitter en ter validering en ondertekening naar de algemeen directeur van Selor gestuurd, waarna de resultaten aan de winnaar(s) worden meegedeeld.
8. Concreet contractvoorstel van Belnet aan de succesvolle kandidaat
- a. Alleen de beste kandidaten worden geselecteerd, afhankelijk van het aantal vacatures. Zij zullen het aanbod (salarisschaal, verlof, enz.) van Belnet ontvangen. Het rekruteringsbureau ontvangt een kopie van de e-mails aan de kandidaten om de transparantie te waarborgen.
 - b. Andere geslaagde kandidaten worden op een lijst geplaatst. Als Belnet van mening is dat zij over de juiste vaardigheden beschikken, kan hun rechtstreeks een andere functie worden aangeboden (onder voorbehoud van een aanvullende test). De lijst van geslaagde kandidaten (laureatenlijst) is één jaar geldig.
 - c. Indien aan het einde van deze procedure geen enkele kandidaat is geselecteerd, of indien geen enkele succesvolle kandidaat het aanwervingsaanbod van Belnet aanvaardt, kan de hele procedure opnieuw worden opgestart.



B. De volgende verplichtingen moeten door het rekruteringsbureau nauwgezet worden nageleefd:

1. De vorm en inhoud van het in te dienen aanwervingsdossier (= substantiële voorwaarden)

Indien de geselecteerde kandidaat positief op het aanbod van Belnet reageert, moeten onmiddellijk een aantal documenten door het selectiebureau aan Belnet worden bezorgd om het aanwervingsdossier te vervolledigen, aangezien deze documenten onontbeerlijk zijn voor de definitieve goedkeuring van het contractvoorstel.

Vereiste documenten:

- a. Diploma(s) van de succesvolle kandidaat (Belgisch of gelijkwaardig)
- b. Verklaring van goed gedrag en zeden van de laureaat
- c. Attest van anciënniteit van vorige werkgevers. Opgelet: alleen nuttige ervaring en volledige maanden (van de 1e tot de 31e van de maand) kunnen worden gevalideerd.
- d. Standaard Belnet-document (naam, adres, burgerlijke stand, enz.)

2. Verplichtingen inzake de ondertekening van arbeidsovereenkomsten :

- De samenwerking is gebaseerd op het beginsel "no cure, no pay".
- De samenwerking wordt op niet-exclusieve basis aangegaan.
- De vergoeding is slechts verschuldigd aan het aanwervingsbureau wanneer wordt vastgesteld dat de succesvolle kandidaat die het arbeidscontract met Belnet ondertekent, binnen de 365 dagen voor het eerst door het aanwervingsbureau werd voorgedragen.
- Indien dezelfde kandidaat door meerdere rekruteringsbureaus wordt voorgedragen, geldt het beginsel "first come". De datum en eventueel het tijdstip van verzending van de e-mail zullen getuigen van de chronologische volgorde van ontvangst van de voorstellen.