

Introduction

1. Les modalités de sélection aux concours européens

1. Des concours organisés par l'Office européen de sélection du personnel

Si vous passez un concours européen pour la première fois, il est indispensable de commencer votre préparation par une lecture attentive du site de l'Office européen de sélection du personnel (EPSO)² afin de vous familiariser avec les procédures de sélection, les types de test et les profils recherchés.

L'EPSO est un organe interinstitutionnel créé en 2002 et devenu opérationnel en 2003. Il est chargé d'organiser les concours de recrutement des fonctionnaires des institutions européennes (Parlement européen, Conseil européen, Conseil de l'Union, Commission, Cour de justice de l'UE, Cour des comptes, Comité économique et social européen, Comité des régions, Médiateur européen et Contrôleur européen de la protection des données³) et des agences de l'Union européenne⁴. Il représente donc le point de contact unique⁵ de tout citoyen européen désireux d'intégrer la fonction publique européenne.

2. http://europa.eu/epso/index_fr.htm

3. Seuls le Parlement européen, le Conseil européen, le Conseil de l'Union, la Commission, la Cour de justice, la Banque centrale européenne et la Cour des comptes sont des « institutions européennes » au sens des traités. Le Comité économique et social européen et le Comité des régions sont, quant à eux, des organismes « exerçant des fonctions consultatives » (article 13 du traité sur l'Union européenne). Le Contrôleur européen de la protection des données et le Médiateur européen sont des autorités indépendantes (articles 16 et 228 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne).

4. L'Union européenne compte plus d'une trentaine d'agences, dont les appellations varient (agence, office, centre, fondation, observatoire, etc.). Parmi celles-ci, on distingue les *agences de régulation*, qui ont un rôle d'expertise, de conseil ou de décision dans l'ensemble des champs de compétence de l'Union, et les *agences exécutives*, qui sont chargées de certaines tâches d'exécution de programmes pluriannuels et qui contribuent à alléger le travail de la Commission pour les domaines n'impliquant pas l'exercice d'une marge d'appréciation de nature à traduire des choix politiques.

5. Bien que la Banque centrale européenne soit une institution européenne, le recrutement de son personnel n'est pas pris en charge par EPSO : il s'effectue de manière indépendante, par un dépôt de candidature *via* internet : www.ecb.int/ecb/jobs/apply/html/index.en.html. En outre, il existe des méthodes de sélection distinctes pour certains types d'agents (agents à durée déterminée ou temporaires, experts nationaux détachés par leur administration d'origine pour une durée limitée).

Sa mission principale est de fournir un service de sélection du personnel conforme aux meilleures pratiques professionnelles. Elle consiste aussi à établir des listes de lauréats qui permettent aux institutions de recruter un personnel hautement qualifié répondant à leurs besoins. Autrement dit, EPSO conçoit et organise le processus de sélection des fonctionnaires européens, mais la sélection des lauréats proprement dite ne relève pas de ses attributions. À l'issue du processus de sélection, EPSO établit des listes de lauréats ou « listes de réserve » dans lesquelles les institutions sélectionnent elles-mêmes leur personnel en fonction de leurs besoins. Par ailleurs, les jurys des concours et les correcteurs ne font pas partie du personnel d'EPSO, qui est entièrement dédié à l'organisation et au bon déroulement des concours : les membres de jury sont nommés pour chaque concours parmi le personnel des différentes institutions, selon des règles internes.

La création d'EPSO a permis de mieux coordonner les procédures de sélection du personnel des institutions de l'Union européenne, dont l'organisation incombait auparavant à chacune d'entre elles. Mis en place en prévision du recrutement de plusieurs milliers de fonctionnaires à la suite de l'élargissement de l'Union à dix nouveaux États membres en 2004, l'Office a également favorisé des économies d'échelle et une meilleure transparence du mode de recrutement des fonctionnaires européens.

Depuis 2003, EPSO a organisé plus de 300 concours généraux qui se sont tenus dans environ 250 centres d'examen répartis dans toute l'Union.

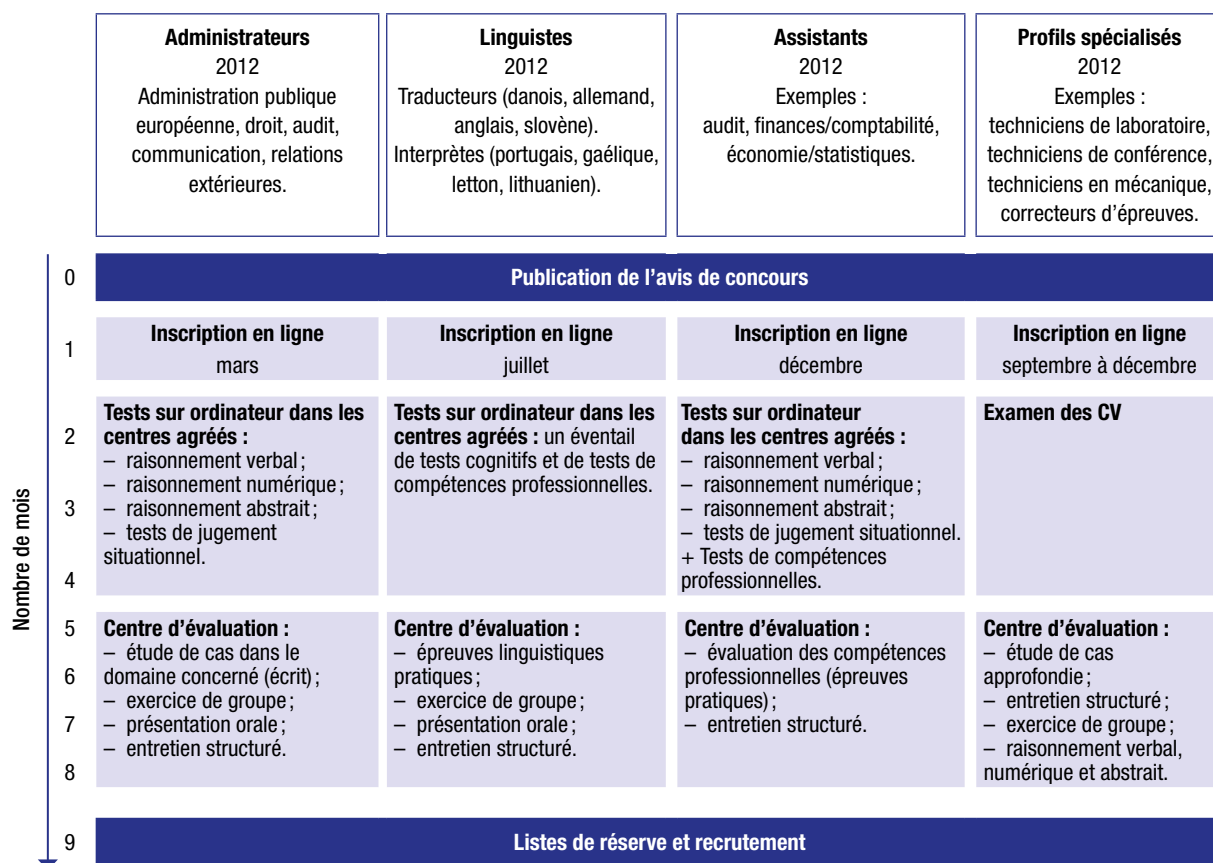
2. Les concours européens

En 2010, EPSO a profondément réformé le processus de sélection des candidats aux postes de la fonction publique européenne.

La réforme de 2010 vise à passer d'un mode de sélection largement centré sur les connaissances académiques à un mode de sélection axé prioritairement sur les capacités cognitives (capacité de raisonnement) et sur les **compétences professionnelles**.

Les connaissances académiques, et en particulier la connaissance de l'Union européenne, sont désormais appréhendées comme des outils de performance professionnelle. Elles sont donc indirectement évaluées par le jury à travers la grille des compétences professionnelles générales (voir page 21).

D'un point de vue logistique, la réforme de 2010 a eu pour but d'accélérer le déroulement des concours, qui doit désormais suivre le modèle de calendrier suivant⁶ :



Source : site EPSO (www.europa.eu/epso).

À titre d'exemple, voici le calendrier du **concours d'administrateur** (grade AD5) organisé en 2012 :

15 mars 2012	Publication de l'avis de concours
17 avril 2012 (midi, heure de Bruxelles)	Date limite pour l'inscription (par voie électronique)
4 mai 2012	Début des tests de présélection
19 mai 2012	Fin des tests de présélection
28 juin 2012	Résultats des tests de présélection (par voie électronique)
16 juillet 2012	Publication des résultats d'admission au centre d'évaluation
30 juillet 2012	Envoi des lettres d'invitation au centre d'évaluation (par voie électronique)
27 au 31 août 2012	Étude de cas
Du 17 septembre au 10 octobre 2012	Déroulement des épreuves au centre d'évaluation
Décembre 2012	Publication des résultats

6. Les langues pour les linguistes, les dominantes pour les administrateurs et les assistants ainsi que les domaines de compétences pour les profils spécialisés varient chaque année.

Ainsi, le délai moyen de deux ans entre la publication de l'avis de concours et celle des résultats a été sensiblement raccourci. Désormais, les concours doivent se dérouler **sur 9 mois** et être organisés chaque année pour les profils généraux (administrateurs, assistants) et les linguistes.

Depuis la réforme intervenue en 2010, la nouvelle procédure de sélection comprend deux étapes :

- les tests d'admission (de présélection) sur ordinateur, organisés dans les États membres (et dans certains pays hors de l'UE) ;
- la phase d'évaluation (étude de cas écrite dans les États membres, puis épreuves orales au centre d'évaluation, à Bruxelles)⁷.

Que ce soit pour la phase de présélection ou pour la phase d'évaluation, tous les participants reçoivent une **évaluation de leur performance** :

- pour la **présélection** : vos résultats aux tests ne feront apparaître ni les énoncés des questions ni les réponses corrigées, mais uniquement les numéros des réponses que vous avez cochées ainsi que ceux des bonnes réponses ;
- concernant la **phase d'évaluation** : vous recevrez vos notes globales pour chacune des compétences professionnelles (compétence spécifique dans le domaine de spécialité choisi et compétences professionnelles générales) ainsi que votre passeport de compétences.

Une planification indicative des concours est disponible sur le site d'EPSO⁸.

Entre 2010 et 2012, EPSO a organisé annuellement des concours de niveau assistant et administrateur. En 2013, le concours de 2010 a été réorganisé suite au jugement de la Cour de justice de l'UE dans le cas F-35/08 Pachitis/Commission. Ont donc été invités aux épreuves les candidats inscrits au concours de 2010.

a) L'inscription

Le candidat doit désormais remplir son dossier de candidature en créant un compte personnel sur le site d'EPSO (voir page 23, « Nota bene »).

Ce dossier comprend :

- un CV considérablement enrichi, qui permet de décrire en détail chaque étape du parcours professionnel du candidat ;
- une lettre de motivation structurée par plusieurs questions auxquelles le candidat doit répondre.

Au total, le dossier de candidature s'est étoffé pour refléter l'évolution des épreuves de sélection, qui comportent désormais trois oraux, contre seulement un entretien individuel auparavant.

b) La présélection (phase des tests informatisés sur ordinateur)

Les tests de connaissance ont été supprimés. La connaissance de l'Union européenne (histoire de la construction européenne, fonctionnement politique et administratif de l'Union) et celle du domaine de spécialité n'entrent en jeu qu'indirectement et au moment de la phase d'évaluation :

- la connaissance générale de l'Union européenne ne fait plus l'objet d'une épreuve spécifique au cours de la présélection, mais elle constitue un facteur de réussite lors de la phase d'évaluation, en particulier pour les exercices qui vous mettent en situation professionnelle (en rapport avec les postes à pourvoir) ;

- la connaissance du domaine de spécialité est encore évaluée lors de l'étude de cas écrite (phase d'évaluation).

Le test de raisonnement numérique et celui de raisonnement verbal demeurent inchangés. Deux nouveaux tests de présélection ont été introduits :

- le **test de raisonnement abstrait** (comparable à un test de quotient intellectuel), qui évalue les capacités cognitives (comme les tests de raisonnement verbal et numérique) ;
- le **test de jugement situationnel** (destiné à apprécier la capacité de jugement du candidat dans des mises en situation professionnelle et à tester sa maîtrise des compétences professionnelles générales).

En définitive, la phase de présélection comporte donc toujours quatre tests, mais leur contenu a été profondément modifié. De plus, ces tests se déroulent désormais sur ordinateur, y compris pour les concours d'administrateur, avec des dates de passage et des énoncés différents pour chaque candidat.

En résumé : les quatre tests de présélection (concours AD 2015)

Test a)	Raisonnement verbal	Notation : 0 à 10 points	Minimum requis : 5 points	Langue 1
Test b)	Raisonnement numérique	Notation : 0 à 10 points	Minimum requis : 5 points	Langue 1
Test c)	Raisonnement abstrait	Notation : 0 à 20 points	Minimum requis : 10 points	Langue 1
Test d)	Jugement situationnel	Notation : 0 à 40 points	Minimum requis : 24 points	Langue 2

Les tests a), b) et c) se déroulent dans votre langue principale (langue 1, en général la langue « maternelle ») et le test d) dans votre langue 2, telle qu'indiquée dans votre candidature. Votre **langue 2** doit être le **français, l'anglais ou l'allemand**. Lors des tests sur ordinateur, les instructions et les explications (tutoriel, introductions aux tests, instructions, pauses, enquête...) sont dans votre langue 2. Vous pouvez vérifier les langues que vous avez choisies en cliquant sur le numéro de candidature dans votre compte EPSO.

7. Un descriptif de la phase d'évaluation ainsi que des conseils méthodologiques et des exemples d'épreuves sont disponibles dans le volume 2 de cet ouvrage, voir note 9 p. 12.

8. http://europa.eu/epso/doc/epso_planning_fr.pdf.

Pour l'ensemble des tests, vous devez prévoir environ **2 heures**. Le temps imparti par test ainsi que le nombre de questions sont les suivants (concours AD 2015) :

Arrivée au centre de tests : 30 minutes avant l'heure fixée				
Contrôle d'identité (le candidat signe le registre d'accès)				
Explication sur écran (tutoriel) : 5 minutes				
Test a)	Raisonnement verbal	Langue 1	18 minutes	10 questions
Test b)	Raisonnement numérique	Langue 1	20 minutes	10 questions
Test c)	Raisonnement abstrait	Langue 1	20 minutes	20 questions
Pause (facultative) : 10 minutes maximum				
Test d)	Jugement situationnel	Langue 2	30 minutes	20 questions
Enquête de satisfaction (facultative) : 5 minutes				
Fin des tests d'admission (le candidat signe le registre de sortie)				

Avant de commencer le test a), vous avez la possibilité de suivre un tutoriel de 5 minutes. Celui-ci vous indique comment naviguer dans le test et comment choisir, modifier et revoir les réponses. EPSO *conseille vivement de suivre ce tutoriel* car aucune plainte relative à l'environnement et à la navigation dans les tests ne sera acceptée si elle résulte de la non-familiarisation avec le tutoriel.

c) La sélection (phase d'évaluation)

La phase de sélection comprend désormais quatre épreuves :

- une épreuve écrite de spécialité ou étude de cas ;
- trois épreuves orales qui se déroulent dans un centre d'évaluation (*assessment center*), à Bruxelles :
 - l'entretien individuel structuré avec le jury,
 - la présentation orale individuelle sur un sujet du domaine de spécialité,
 - l'exercice collectif ou exercice de groupe.

Ces épreuves ont été considérablement renforcées afin d'obtenir une image plus fidèle et complète de chaque candidat, et notamment de ses compétences. Ce nouveau mode de recrutement, plus professionnel, est similaire aux mécanismes de recrutement mis en place par certaines grandes entreprises et administrations, notamment anglo-saxonnes. Il a justifié que les membres des jurys, qui sont toujours exclusivement des fonctionnaires de l'Union européenne, reçoivent désormais une formation spécifique aux techniques d'évaluation des compétences.

Ces épreuves sont décrites en détail dans le volume 2 de cet ouvrage⁹.

d) Le recrutement

Cette phase reste globalement inchangée. Les candidats qui réussissent la phase d'évaluation sont inscrits sur une « liste de réserve ». Ce terme désigne une base de données accessible aux institutions européennes qui souhaitent

recruter des collaborateurs ayant réussi les procédures de sélection.

L'inscription sur une liste n'entraîne pas, pour les lauréats, une affectation automatique à un poste de fonctionnaire européen. Cette procédure est comparable à celle des concours des collectivités territoriales françaises : **les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude** pendant une durée limitée jusqu'à ce qu'une collectivité les recrute. En revanche, le recrutement de nouveaux fonctionnaires européens ne peut se faire que parmi les lauréats inscrits sur une liste de réserve.

À la fin de chaque concours, EPSO remet aux institutions européennes la liste des lauréats, ainsi que leur CV au format électronique. EPSO ne joue aucun rôle dans le recrutement ultérieur des candidats par les institutions. Parallèlement, EPSO établit le quota alloué à chaque institution, c'est-à-dire le nombre de lauréats que chacune peut recruter dans la liste, en fonction des besoins exprimés avant la publication du concours et du nombre de lauréats disponibles. En règle générale, le quota est levé un an après la publication de la liste de réserve. Les institutions peuvent alors puiser librement dans la liste.

Néanmoins, EPSO a introduit certaines innovations dans la phase de recrutement :

- une « *passport de compétences* », qui reprend les performances réalisées au centre d'évaluation. Il est remis à chaque lauréat et communiqué aux institutions pour être utilisé durant la procédure de recrutement et dans une optique de développement de carrière ;
- une *date limite de validité* est fixée pour les listes de réserve. Ainsi, celles qui concernent les profils généralistes (administrateurs et assistants) ont une validité d'un an. Les listes de réserve pour les profils spécialisés peuvent être valides durant trois ans au maximum (un an initialement, renouvelable deux fois). Les listes concernant les linguistes sont en principe prorogées jusqu'à leur remplacement par une nouvelle liste de réserve pour la même langue. Dans les faits, jusqu'à présent, les listes de réserve sont systématiquement reconduites, afin de permettre à tous les lauréats qui le souhaitent de trouver un poste. Toutefois, l'organisation annuelle d'un concours pour les profils généralistes rendrait logique la limitation de la période de validité des listes de réserve à un an. La liste de réserve ainsi

9. Voir *Préparer les concours européens, volume 2 : Épreuves de sélection et démarches de recrutement*, La Documentation française, coll. « FAC », 2012.

que sa date d'expiration sont publiées au *Journal officiel de l'Union européenne (JOUE)*. Cette liste est susceptible d'être prorogée. La décision de prolongation est publiée sur le site internet d'EPSO ;

– un *marquage* (« *flagging* ») des lauréats : après la fin du concours, les institutions passent en revue les profils des candidats figurant sur la liste de réserve afin de déterminer ceux qui répondent le mieux à leurs besoins, en tenant compte de leurs compétences linguistiques, de leur expérience professionnelle, de leur formation, etc. Lorsqu'une institution trouve un candidat intéressant, elle le signale à EPSO, qui active un marqueur (« *flag* ») en regard du nom de la personne en question. Ce statut est visible par toutes les institutions, ainsi que par le candidat concerné. Le marquage d'un candidat permet à l'institution qui a activé le marqueur de le « réserver » pour une courte période (jusqu'à deux mois). À la fin de celle-ci, si aucun recrutement n'a été proposé par l'institution concernée, le marqueur est réinitialisé et le lauréat redevient disponible pour les autres institutions. La procédure de marquage reflète avant tout les besoins des institutions en matière de recrutement. Vos préférences personnelles quant à l'institution pour laquelle vous souhaiteriez travailler ne peuvent donc pas toujours être prises en considération. Toutes les institutions ont besoin d'effectifs en nombre proportionnel à leur taille et à leurs missions. Il se pourrait dès lors que vous soyez retenu(e) par une autre institution que celle qui aurait votre préférence. Vous êtes libre de rejeter une offre ne répondant

pas à vos attentes, mais rien ne garantit qu'une autre proposition vous sera faite. Signalons que si votre refus était considéré comme injustifié, une note à ce sujet pourrait être inscrite dans votre dossier.

2. Les concours européens : un débouché de plus en plus prisé

1. Les statistiques de participation à la session 2012

Les importantes modifications de la procédure de sélection ont pris effet à partir de 2010, à l'occasion d'un concours de niveau administrateur AD5 ouvert aux ressortissants des 27 États membres de l'Union européenne.

En avril 2012, **45 357 candidatures** ont été validées pour le concours d'administrateur (qui a compté **296 lauréats**), avec la répartition indiquée dans le tableau suivant par spécialité.

Nombre de candidats et de lauréats aux sessions 2010, 2011, 2012 et 2013

Domaine de spécialité	2010		2011		2012		2013
	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Nombre d'inscrits
Administration publique européenne	29 104	104 (105)*	23 614	74	AD5 : 12 287 AD7 : 7 892	AD5 : 76 AD7 : 38	12 542
Droit	7 331	37 (43)*	6 495	27	AD5 : 4 636 AD7 : 2 130	AD5 : 51 AD7 : 13	2 774
Économie	6 391	39 (39)*	4 369	41	n/a**		2 186
Audit	2 941	46 (64)*	2 516	62	AD5 : 2 675 AD7 : 1 389	AD5 : 38 AD7 : 5	1 173
Technologies de l'information et de la communication	5 872	72 (72)*	AD7 : 2 243	AD7 : 75	n/a		2 319
Communication	n/a		5 492	68	AD5 : 3 468 AD7 : 2 023	AD5 : 28 AD7 : 14	n/a
Relations extérieures	n/a		n/a	n/a	AD5 : 6 519 AD7 : 2 338	AD5 : 26 AD7 : 7	n/a

* Entre parenthèses est indiqué le nombre de lauréats annoncé par l'avis de concours, qui peut parfois être supérieur au nombre final de lauréats inscrits sur la liste de réserve.

** n/a : pas de concours dans cette spécialité.

Source : EPSO ; pour 2013 : EPSO/AD/177/10 réorganisé en 2013.