

Nouveau modèle de concours EPSO

Opinion de l'AEFICE et l'AFFCE (l'Association espagnole des institutions européennes et l'Association des Françaises et des Français des institutions de l'UE), à propos du nouveau modèle de sélection des fonctionnaires de l'Union européenne

L'Office européen de sélection du personnel (EPSO) a lancé, après plusieurs années de discussions interinstitutionnelles, un nouveau modèle de sélection des fonctionnaires européens. Celui-ci vise à simplifier le système existant jusqu'alors ; afin d'accélérer la sélection. L'objectif est de répondre à l'une des plus grandes critiques du système précédent, à savoir la lenteur du processus de sélection et de recrutement des fonctionnaires dans les institutions européennes, tel que relevé par la Cour des comptes dans son audit de gestion à propos de cette question (Special Report 23/2020). Le nouveau système vise à garantir la qualité des lauréats des concours qui figurent sur des listes de réserve EPSO.

L'AEFICE et l'AFFCE (l'Association espagnole des institutions européennes et l'Association des Françaises et des Français des institutions de l'UE), estiment que ce changement est positif, car il devrait permettre d'accélérer la procédure de sélection. Toutefois, il importe d'aborder certains aspects de ce nouveau système qui sont pour le moins discutables.

Avis de l'AEFICE et de l'AFFCE

I. Le nouveau modèle de sélection des fonctionnaires EPSO

Le nouveau modèle mis en place, sans phase de test, vise à accélérer la procédure de sélection et la production de listes de réserve de lauréats en moins d'un an, à compter de la publication de l'avis de concours. Pour y parvenir, il est prévu :

- 1) La réduction significative des tests de sélection préalables à la publication de la liste de réserve, notamment en raison de la suppression de l'étape de l'« *Assessment Centre* »
- 2) La réalisation des tests de sélection en une seule journée et de manière virtuelle, individuelle et à distance ;
- 3) La mise en place de procédures de sélection plus spécifiques ou de concours de « spécialistes », et moins de concours généralistes ;
- 4) La possibilité pour les services recruteurs de compléter la phase de sélection par des entretiens psychotechniques et de compétences, pendant la phase de recrutement des lauréats de concours.

II. Les critiques concernant la lenteur et l'obsolescence du modèle de sélection EPSO

Pour comprendre le changement de paradigme dans le processus de sélection des fonctionnaires européens, il est nécessaire de présenter les critiques qu'il soulève. Parmi celles-ci figurent les remarques exprimées par la Cour des comptes au sujet de la très longue durée du processus de sélection, dont la durée moyenne est de 18 mois. Un autre aspect à prendre en compte concerne le besoin croissant des institutions européennes de profils plus spécialisés aux dépens des

généralistes. On notera que les institutions de l'Union connaissent des difficultés pour attirer les profils spécialisés. Enfin, la pandémie et la digitalisation croissante des procédures de sélection ont facilité le lancement de procédures de sélection à distance ; ce qui a permis à EPSO de réaliser des économies importantes depuis 2020, évitant ainsi la mobilisation des candidats et leur déplacement vers les centres de sélection.

III. Les étapes du nouveau modèle de sélection des fonctionnaires EPSO

La nouvelle procédure de sélection EPSO se déroulera en une seule journée, à distance ; ce qui implique que chaque candidat dispose d'un espace domestique pour mener les examens de manière optimale ainsi que des ressources IT ; avec un ordinateur et les logiciels requis. Les nouveaux examens seront simplifiés. Il n'existe plus de notes éliminatoires, comme par le passé.

Dans le modèle précédent, les étapes du concours européen progressaient en sélectionnant les candidats présentant les meilleures notes pour chacune des épreuves. Ainsi, le nombre de candidats en course diminuait, avant d'atteindre la phase finale (avec en moyenne 3 fois le nombre de lauréats recherchés) nécessitant des examens de compétences en présentiel.

Dans le modèle actuel, le processus de sélection est simplifié : les tests sont effectués à distance et individuellement au cours d'une seule journée d'examen, y compris les examens de compétences et de connaissances. À la suite de cette première phase, EPSO publie une liste de réserve. Au cours de la phase de recrutement menée par chaque institution, EPSO n'intervient plus, sauf si son aide est requise par une ou plusieurs institutions. Les services recruteurs contactent directement les lauréats ayant des profils adéquats, pour subir des entretiens et, dans certains cas, de nouveaux tests qu'ils jugeront nécessaires pour recruter les futurs collègues. Il convient également de souligner que l'examen oral des épreuves de sélection disparaît dans le nouveau système ; ce qui allège la phase de sélection. Dans certains cas, la phase de recrutement pourra être renforcée et aller au-delà des entretiens classiques qui existaient par le passé.

En conclusion

L'AEFICE et l'AFFCE sont d'avis que le nouveau modèle de sélection du personnel constitue un exercice de simplification qui présente l'avantage incontestable d'un raccourcissement des délais entre l'inscription et la clôture de la procédure de sélection.

De même, nous considérons que l'inclusion d'une épreuve de contenu strictement européen relative aux politiques communes et au fonctionnement interne des institutions constitue aussi un aspect positif de la nouvelle procédure de sélection des fonctionnaires de l'UE. Ce changement répond aux demandes de longue date de différents acteurs de l'administration à la société civile.

En revanche, nous regrettons le lancement prématuré de ce nouveau modèle, sans une véritable étape d'évaluation qui aurait été souhaitable dans ce contexte. Par ailleurs, la possibilité d'organiser des épreuves supplémentaires dans le contexte de l'étape du recrutement, postérieurement à la publication de la liste des lauréats — épreuves qui pourraient d'ailleurs être différentes selon les directions générales au sein de la Commission ou d'autres institutions — sans que le candidat connaisse a priori la nature de ces épreuves — remettrait en cause, selon nous, le principe de transparence et de confiance légitime du candidat dans le système.

Tout semble indiquer que les institutions cherchent ainsi à se réserver un plus grand pouvoir d'appréciation afin de recruter les profils les plus adaptés à leurs besoins qui peuvent évoluer dans le temps. Toutefois, il nous semble que cette approche accorde une plus grande marge d'appréciation à l'AIPN qui recrute, au détriment d'EPSO, dont le rôle semble moins important. Nous regrettons ce changement dans l'équilibre entre la phase de sélection (EPSO) et la phase de recrutement (les institutions) ; car il appert que la phase de sélection et EPSO apportent plus de garanties pour un recrutement des meilleurs candidats sur base du mérite et de la compétence, avec une phase de sélection plus complète.

Cette nouvelle étape, qui débute maintenant, ne sera donc pas exempte de controverse. L'AEFICE et l'AFFCE suivront de près l'évolution de sa mise en œuvre, en restant très attentives aux éventuelles dérives du système, toujours dans l'intérêt des candidats mais aussi des institutions et de l'UE.

EN VERSION

New EPSO competition model

Opinion of AEFICE and AFFCE (the Association of Spaniards in the European Institutions and the Association French in the EU Institutions) on the new selection model for EU officials

After several years of interinstitutional discussions, the European Personnel Selection Office (EPSO) has launched a new selection model for EU officials. The aim is to simplify the system previously in place and to speed up selection, in order to respond to one of the greatest criticisms of the previous system, namely the slow process of selecting and recruiting officials to the European institutions, as noted by the Court of Auditors in its management audit on this issue (Special Report 23/2020). The new system aims to ensure the quality of successful candidates in competitions on EPSO reserve lists.

AEFICE and AFFCE (the Association of Spaniards in the European Institutions and the Association French in the EU Institutions) consider this change to be positive, as it will speed up the selection procedure. However, it is important to address certain aspects of this new system which are, at a minimum, questionable.

Opinion of AEFICE and AFFCE

I. The new selection model for EPSO officials

The new model introduced, without a test phase, aims to speed up the selection procedure and the production of reserve lists of successful candidates in less than one year from the publication of the competition notice. To achieve this, the following actions are planned:

- (1) a significant reduction of the selection tests prior to the publication of the reserve list, in particular due to the abolition of the Assessment Centre stage
- (2) more carrying out of the selection tests in a single day and virtually, individually and remotely;
- (3) more specific selection procedures or ‘specialist’ competitions, and fewer generalist competitions;
- (4) the possibility for recruiting services to complete the selection phase with psychotechnical and competency interviews during the recruitment phase of successful candidates in competitions.

II. Criticisms of the slowness and obsolescence of the EPSO selection model

In order to understand the paradigm shift in the selection process of EU officials, it is necessary to analyze the criticisms and problems that have arisen. These include the remarks made by the Court of Auditors on the very long duration of the selection process, which has an average duration of 18 months. Another aspect to be taken into account is the growing need for European institutions to have more specialised profiles at the expense of generalists. It should be noted that the EU institutions face difficulties in attracting specialist profiles. Finally, the pandemic and the increasing digitalisation of selection procedures have facilitated the launch of remote selection procedures, which has allowed EPSO to make significant savings since 2020, thus avoiding the mobilisation of candidates and their move to the selection centres.

III. The steps of the new EPSO selection model

The new EPSO selection procedure will take place in a single day, remotely; this implies that each candidate has a home space to conduct the exams in an optimal way as well as IT resources; with a computer and the software required. The new examinations will be simplified. There are no longer eliminatory marks, as in the past.

In the previous model, the different phases of the European competition progressed by selecting the candidates with the highest marks in each of the tests. Thus, the number of candidates in the race decreased, before reaching the final phase (with an average of 3 times the number of successful candidates sought) which required face-to-face competency examinations.

In the current model, the selection process is simplified: the tests shall be carried out remotely and individually within a single day of examination, including skills and knowledge examinations. Following this first phase, EPSO publishes a reserve list. During the recruitment phase conducted

by each institution, EPSO will no longer intervene, unless its assistance is required. The recruiting services directly contact successful candidates with suitable profiles for interviews and, in some cases, new tests they consider necessary to recruit future colleagues.

It should also be noted that the oral examination of the selection tests disappears in the new system. In some cases, the recruitment phase may be strengthened and go beyond the standard interviews that existed in the past.

* * * * *

In conclusion

AEFICE and AFFCE are of the opinion that the new staff selection model is a simplification exercise which has the clear advantage of shortening the deadlines between registration and the closure of the selection procedure.

Similarly, we believe that the inclusion of a strictly European content test on common policies and internal functioning is also a positive aspect of the new selection procedure for EU officials. This change responds to the long-standing demands of various actors in the administration and civil society.

On the other hand, we regret the premature launch of this new model, without a real evaluation that would have been desirable in this context. Moreover, the possibility of organising additional tests in the context of the recruitment stage, after publication of the list of successful candidates – tests which may, moreover, differ depending on the directorates-general within the Commission or other institutions – without the candidate knowing a priori the nature of those tests – would, in our view, call into question the principle of transparency and the candidate's legitimate expectations.

Everything suggests that the institutions are thus seeking greater discretion in order to recruit the profiles best suited to their needs, which may evolve over time. However, it seems that this approach has a greater margin of discretion for the appointing authority which recruits, to the detriment of EPSO, whose role seems less important. We regret this change in the balance between the selection phase (EPSO) and the recruitment phase (the institutions); we believe that the selection phase and EPSO provide more assurance that the best candidates will be recruited on the basis of merit and competence, with a more complete selection phase.

This new step, which starts now, will not be free of controversy. AEFICE and AFFCE will closely monitor the progress of its implementation, keeping a close eye on possible deviations from the system, always in the interest of candidates but also of the institutions and the EU.