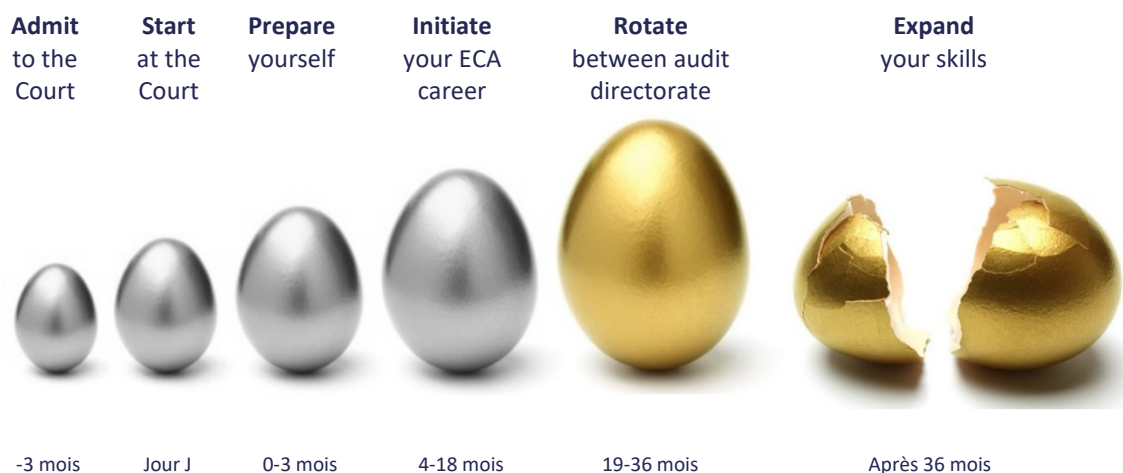


Programme ASPIRE

ASPIRE est un nouveau programme que la Cour des comptes européenne a conçu afin de mieux intégrer les agents nouvellement recrutés au sein de ses services.

Ce programme, qui est en principe lancé deux fois par an, consiste en une période d'initiation comportant des formations appropriées et une immersion dans différentes équipes afin de permettre aux nouveaux agents d'acquérir une expérience et des compétences, ou de renforcer celles-ci, pendant leurs trois premières années à la Cour.

Le coup d'envoi du programme a été la publication d'un avis de vacance général concernant sept emplois d'auditeur, qui ont été pourvus en avril 2017. La deuxième édition, qui a démarré en février 2017, a eu pour effet des recrutements en novembre de la même année, et la troisième édition a été lancée en mars 2018.



A pour **Admit**

Un jury de sélection a été constitué afin de procéder à l'admission des candidats, la première phase du programme. Il est composé de représentants du personnel d'encadrement de l'audit et des ressources humaines.

Le jury évaluera aussi bien les candidatures reçues dans le cadre du(des) avis de vacance que les CV des lauréats de concours EPSO disponibles afin d'établir une liste restreinte de candidats à inviter à un entretien.

À l'issue des entretiens, le jury arrêtera la liste des candidats à recruter.

S pour **Start**

La Cour procédera en principe à deux vagues de recrutements par an, la première au début de l'année, la seconde après les congés d'été.

La direction des ressources humaines organisera leur accueil et leur fournira une assistance administrative ainsi que des informations sur le programme de formation.

Tous les agents nouvellement recrutés se verront attribuer un mentor pour faciliter leurs premiers pas à la Cour.

P pour **Prepare**

Une fois qu'ils auront rejoint la Cour, les nouveaux agents se prépareront à assumer leurs fonctions en participant, durant les premiers mois suivant leur recrutement, à différentes formations organisées en plusieurs blocs. Il s'agira notamment de la série de formations obligatoires pour les nouveaux agents, de formations structurées sur le tas et de formations spécifiques.

I pour **Initiate**

Le Secrétaire général, en coordination avec les directeurs (qui seront invités à déterminer les compétences et l'expérience nécessaires pour pourvoir les emplois vacants), affectera les auditeurs recrutés à une chambre pour une première période de **18 mois**. Idéalement, les nouveaux agents réaliseront des activités liées à la DAS, et des formations spécifiques sur des questions en lien avec les politiques seront dispensées en fonction des besoins.

R pour **Rotate**

À l'issue de cette première période, les nouveaux agents seront soumis à un exercice de rotation et affectés à une autre chambre pour les **18 mois** suivants, durant lesquels, dans la mesure du possible, ils devront effectuer des activités différentes (par exemple, les auditeurs se verront assigner de préférence des tâches liées à l'audit de la performance). Cette durée pourra varier en fonction de l'échéance des activités à réaliser.

E pour **Expand**

À l'issue de cette période de trois ans, les nouveaux agents seront invités à étoffer leurs compétences et à se spécialiser.

Pour les auditeurs par exemple, le moment sera venu d'approfondir leurs compétences d'audit et leur expertise des politiques, ou de participer aux formations postuniversitaires proposées par la Cour en coopération avec l'Université de Lorraine. Ils seront également encouragés à obtenir des diplômes dans le domaine de l'audit (CGAP, CIA, etc.).