



Communiqué de presse

Luxembourg, le 29 octobre 2020

L'UE peine à recruter des fonctionnaires

L'Office européen de sélection du personnel (EPSO) devrait revoir sa manière de sélectionner les nouvelles recrues pour la fonction publique de l'UE, selon un nouveau rapport publié aujourd'hui par la Cour des comptes européenne. En cette période caractérisée par une réduction des effectifs et par la progression du passage au numérique, les institutions de l'UE souhaitent de plus en plus souvent recruter des spécialistes susceptibles d'être rapidement opérationnels. Les auditeurs ont cependant constaté que les processus de sélection de l'EPSO sont mal adaptés à des concours ciblés à petite échelle censés inciter ces spécialistes à se porter candidats à des emplois dans la fonction publique de l'UE. Ils soulignent en outre plusieurs faiblesses dans les procédures de sélection de généralistes mises en œuvre par l'EPSO.

L'EPSO sélectionne les futurs fonctionnaires de l'UE au moyen de deux grands types de concours: d'une part, des concours de grande ampleur pour le recrutement au grade de base de généralistes tels que des juristes, des économistes et des traducteurs et, d'autre part, des concours plus restreints pour des profils plus spécifiques comme des experts en technologies de l'information et des scientifiques. Il a été créé en 2003, à un moment où les institutions devaient recruter un grand nombre de personnes chaque année en raison des élargissements de 2004 et de 2007. Or, depuis 2012, les profils spécialisés constituent la majorité des nouveaux agents recherchés par les institutions de l'UE, et la plupart des concours de l'EPSO ont abouti à des listes de réserves courtes (à savoir avec moins de 30 lauréats).

«Les concours organisés par l'EPSO permettent d'accéder à la fonction publique de l'UE, mais ils ne répondent plus aux besoins actuels de ses institutions en matière de recrutement», a déclaré M^{me} Annemie Turtelboom, Membre de la Cour des comptes européenne responsable du rapport. «L'EPSO doit réexaminer ses processus de sélection, lancer un nouveau système de sélection de spécialistes qui soit plus rapide, plus souple et plus économique, et renforcer sa capacité d'adaptation à l'environnement de recrutement en mutation rapide.»

L'objectif de ce communiqué de presse est de présenter les principaux messages du rapport spécial adopté par la Cour des comptes européenne. Celui-ci est disponible dans son intégralité sur le site eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: press@eca.europa.eu @EUAuditors eca.europa.eu

Les auditeurs ont examiné si, entre 2012 et 2018, les processus de l'EPSO avaient permis, au moment opportun et de façon économique, d'attirer et de sélectionner des recrues potentielles qualifiées pour les institutions de l'UE. Ils ont constaté que les processus de sélection de l'EPSO ne sont pas adaptés à des concours ciblés à petite échelle. Pour ces derniers, ils ont souligné que les processus de sélection organisés par les institutions elles-mêmes étaient généralement moins onéreux et plus rapides que ceux de l'EPSO. Des procédures rigides et une planification non fiable expliquent en partie cette situation. Les auditeurs ont également constaté que l'EPSO ne cible pas systématiquement ses actions de communication de manière à attirer les bons candidats, et que les candidats très spécialisés risquent d'être éliminés à un stade précoce, lors des tests psychométriques, avant même que leurs connaissances spécifiques à la fonction ne soient examinées.

Les auditeurs affirment aussi que l'EPSO remplit la mission qui lui a été initialement confiée, à savoir fournir aux institutions de l'UE, au moyen de concours de grande ampleur, un nombre important de recrues potentielles de qualité élevée avec un profil de généraliste. Ces concours récurrents sont planifiés de façon efficace et permettent d'attirer à un faible coût de nombreux candidats de qualité élevée.

Les auditeurs n'en soulignent pas moins plusieurs faiblesses que l'EPSO doit corriger. Deux tiers de ses événements «EU Careers» ont lieu à Bruxelles, et l'EPSO attire essentiellement des ressortissants de l'UE installés dans cette ville ou à Luxembourg, dont beaucoup sont ou ont déjà été employés par des institutions de l'UE. Cela nuit à la diversité géographique et socioéconomique au sein des institutions de l'UE. L'EPSO n'est pas non plus parvenu à attirer suffisamment de diplômés ou de jeunes professionnels vers une carrière dans l'UE, étant donné que la proportion de candidats âgés de moins de 35 ans est en baisse. Cela était particulièrement manifeste dans le cas d'un concours, examiné par les auditeurs, organisé en vue d'un recrutement au grade de base, pour lequel la moitié des candidats avaient plus de 35 ans. De plus, l'EPSO ne réalise aucun suivi du coût de ses concours et ne mesure pas la satisfaction des institutions à l'égard des recrues issues de ses procédures de sélection. Selon l'enquête réalisée par les auditeurs auprès de certains managers, les candidats recrutés par l'intermédiaire de l'EPSO n'avaient pas un niveau sensiblement plus élevé par rapport à celui du personnel recruté par d'autres moyens.

Les auditeurs recommandent à l'EPSO de revoir ses processus de sélection afin de mieux répondre aux besoins de recrutement en pleine évolution des institutions de l'UE, de mettre en place un nouveau cadre de sélection pour les spécialistes, d'assurer une meilleure coordination avec les institutions de l'UE, de mesurer leur satisfaction, d'assurer le suivi du coût des concours et de diminuer leur durée.

Remarques à l'intention des journalistes

Chaque année, les institutions de l'UE recrutent un millier de nouveaux agents permanents pour une carrière à long terme, parmi plus de 50 000 candidats participant aux concours généraux organisés par l'EPSO. Ceux-ci sont très sélectifs, le taux moyen de réussite étant de 2 %. Entre 2012 et 2018, 411 000 candidats ont concouru pour l'une des 7 000 places disponibles sur les listes de réserve de l'EPSO: les concours pour généralistes attirent des dizaines de milliers de candidats et peuvent donner lieu à l'établissement de listes comportant jusqu'à 200 lauréats (alors que les concours spécialisés aboutissent à des listes de moins de 30 lauréats). L'EPSO a fait passer la durée moyenne de ses procédures de 18 à 13 mois (contre une moyenne de 10 à

12 mois pour d'autres organisations internationales et de huit pour les procédures organisées par les institutions elles-mêmes), ce qui reste supérieur à sa propre valeur cible de 10 mois. Le coût par lauréat s'élève à quelque 24 000 euros: la structure de coûts est conçue de manière à réduire le plus possible les coûts des concours de grande ampleur.

Le rapport spécial n° 23/2020 de la Cour des comptes européenne intitulé «Office européen de sélection du personnel: le moment est venu d'adapter le processus de sélection à des besoins de recrutement en pleine évolution» est disponible sur le site internet eca.europa.eu dans 23 langues de l'UE. Cette publication a lieu une dizaine d'années après celle de son premier rapport sur l'EPSO, et s'inscrit dans le prolongement des rapports sur la réforme du statut des fonctionnaires de l'UE et sur les réductions des effectifs.

Pour obtenir des informations sur les mesures prises par la Cour des comptes européenne en raison de la pandémie de COVID-19, veuillez cliquer [ici](#).

Contact presse pour ce rapport spécial

Damijan Fišer – E: damijan.fiser@eca.europa.eu T: (+352) 4398 45 510 / M: (+352) 621 552 224