

Préparer les concours européens

Nicolas Dross

SOMMAIRE

PRÉSENTATION.....	11
-------------------	----

PARTIE I

Généralités	13
--------------------------	-----------

Chapitre 1

Comment devient-on fonctionnaire européen ?	15
--	-----------

1. Les différents types de concours.....	15
2. EPSO.....	21
3. L'évolution des concours européens	22
4. La réforme de 2023	23
5. Statistiques sur les concours.....	25

Chapitre 2

Les différents statuts (hors fonctionnaire)	28
--	-----------

1. Les agents contractuels.....	29
2. Les agents temporaires	31
3. Les experts nationaux détachés (END)	33
4. Le programme des jeunes professionnels en délégation (JPD)	33
5. Les assistants parlementaires.....	34
6. Les stagiaires	34

Chapitre 3

Pourquoi devenir fonctionnaire européen ?	36
--	-----------

1. Les métiers de la fonction publique européenne.....	36
2. Les conditions de travail.....	38
3. La participation au projet européen	41
4. La mission de service public	41
5. La multiculturalité	41

Chapitre 4

Le cadre de compétences 44

1. Le nouveau cadre de compétences 44

2. Analyse des compétences clés 45

Chapitre 5

Le déroulement du concours 52

1. Les grandes étapes du concours 52

2. Calendrier indicatif 53

PARTIE II

De la publication du concours au jour J 55

Chapitre 1

L'inscription au concours 57

1. Étape 1 : la création d'un compte EPSO 57

2. Étape 2 : l'inscription au concours 57

3. Étape 3 : l'envoi des pièces justificatives 58

4. Étape 4 : la prise de rendez-vous 59

Chapitre 2

Le dossier de candidature 60

1. Conseils généraux pour bien remplir le dossier 60

2. Les éléments du dossier 62

Chapitre 3

Le jour J 78

1. L'environnement des tests 78

2. Un problème pendant les tests ? 81

3. Les fonctionnalités 82

4. L'état d'esprit le jour de l'épreuve 82

PARTIE III

Les trois tests de raisonnement..... 83

Chapitre 1

Conseils généraux 85

1. Introduction..... 85
2. Identifier vos forces et vos faiblesses 86
3. Adopter la bonne stratégie..... 87
4. Apprendre à passer les questions sur lesquelles vous bloquez..... 89
5. S'entraîner efficacement..... 89
6. Se familiariser avec les conditions du concours 91
7. Consignes à suivre le jour des tests..... 93

Chapitre 2

Le test de raisonnement verbal 96

1. Description de l'épreuve 96
2. Méthode pour résoudre les questions de raisonnement verbal..... 106

Chapitre 3

Le test de raisonnement numérique..... 114

1. Description de l'épreuve 114
2. Méthode pour résoudre les questions de raisonnement numérique 119
3. Outils mathématiques..... 122

Chapitre 4

Le test de raisonnement abstrait..... 135

1. Description de l'épreuve 135
2. Méthode pour résoudre les questions de raisonnement abstrait..... 141

Chapitre 5

Entraînement au raisonnement verbal 147

1. Tests de raisonnement verbal 147
2. Corrigés des tests de raisonnement verbal..... 181

Chapitre 6

Entraînement au raisonnement numérique..... 192

1. Tests de raisonnement numérique 192
2. Corrigés des tests de raisonnement numérique 223

Chapitre 7

Entraînement au raisonnement abstrait 235

1. Tests de raisonnement abstrait..... 235

2. Corrigés des tests de raisonnement abstrait 253

PARTIE IV

Le test de connaissance de l'UE..... 261

1. Présentation de l'épreuve..... 263

2. Conseils méthodologiques 264

3. Tests de connaissance de l'UE..... 267

4. Corrigés des tests de connaissance de l'UE 281

PARTIE V

Le test de compétences digitales 287

1. Présentation de l'épreuve..... 289

2. Conseils méthodologiques 296

3. Tests de compétences digitales..... 297

4. Corrigés des tests de compétences digitales 310

PARTIE VI

Le test écrit 317

1. Présentation de l'épreuve..... 319

2. Conseils méthodologiques 326

3. Exemple de test écrit : la stratégie de l'UE en matière d'alcool 332

PARTIE VII

L'ultime étape du recrutement 357

Introduction : le recrutement, dernière épreuve..... 358

Chapitre 1

Établir une stratégie 359

1. Ce qu'il faut savoir sur les listes de réserve 359

2. Quelle stratégie adopter ? 361

3. Quelle(s) institution(s) cibler ? 363

4. Faut-il cibler de préférence les services de la Commission européenne ? 369

Chapitre 2

Chercher les postes vacants 374

1. Consulter régulièrement les avis de vacance en vue de postuler 374
2. Construire et activer son réseau 378

Chapitre 3

Postuler efficacement 384

1. La lettre de motivation 384
2. Le CV et les éléments d'information complémentaires 389

Chapitre 4

Réussir son entretien d'embauche 393

1. Comment préparer votre entretien ? 393
2. Comment mener votre entretien ? 403
3. Et après l'entretien ? 406

Chapitre 5

Gérer sa carrière après l'embauche 407

1. Les conditions d'entrée en fonctions 407
2. Le déroulement de la carrière 410
3. Les avantages et les contraintes liés au statut de fonctionnaire européen 411
4. Les voies de sortie de la fonction publique européenne 414

PARTIE I

Généralités

1. Comment devient-on fonctionnaire européen ?
2. Les différents statuts (hors fonctionnaire)
3. Pourquoi devenir fonctionnaire européen ?
4. Le cadre de compétences
5. Le déroulement du concours

Chapitre 1

Comment devient-on fonctionnaire européen ?

Pour devenir fonctionnaire européen, il faut passer un concours¹. On distingue les concours internes réservés aux employés d'une institution et les concours externes appelés « concours généraux² ». Il est un principe de la fonction publique européenne selon lequel la majorité des fonctionnaires doivent être recrutés sur la base de concours externes.

1. Les différents types de concours

La plus grande partie des fonctionnaires européens sont ainsi recrutés par le biais de ces concours externes. Il en existe plusieurs types.

a) Classification des concours par niveau de recrutement

Tout d'abord, les concours peuvent être classés en fonction des trois niveaux de recrutement des fonctionnaires européens :

- les administrateurs ou AD ;
- les assistants ou AST ;
- les assistants-secrétaires ou AST-SC.

1. Comme l'indique l'article 29(2) du Statut des fonctionnaires européens, il existe de très rares exceptions de nomination hors concours, par exemple pour le recrutement du personnel d'encadrement supérieur (les directeurs généraux, les directeurs) et, dans des cas exceptionnels, pour des emplois nécessitant des qualifications spéciales.

2. Il ne faut pas confondre les concours généraux et les concours pour administrateurs généralistes. Les concours généraux désignent les concours externes ouverts à tous. Ces concours peuvent viser au recrutement d'administrateurs généralistes, d'administrateurs spécialistes, d'assistants...

Répartition des fonctionnaires entre les trois catégories au sein de la Commission européenne

	Nombre	% du total de l'emploi de la Commission européenne	% du total des fonctionnaires de la Commission européenne
Fonctionnaires AD	13 010	40,05 %	66,31 %
Fonctionnaires AST	5 855	18,02 %	29,84 %
Fonctionnaires AST-SC	755	2,32 %	3,85 %
Total Fonctionnaires	19 620	60,39 %	100,00 %
Emploi total	32 484	100,00 %	—

Source : Commission européenne, chiffres au 1^{er} janvier 2024.

› Les administrateurs ou AD

C'est la catégorie de fonctionnaires les plus nombreux. Si l'on devait établir une comparaison, les administrateurs correspondent aux fonctionnaires de catégories A et A + de la fonction publique française. Ils sont recrutés au niveau bac + 3. Ils participent par exemple à la définition des politiques, à la rédaction des législations, à la gestion des programmes. Ils travaillent avec un certain niveau d'indépendance et se voient confier des responsabilités. C'est principalement aux concours d'administrateurs que prépare le présent ouvrage.

Les grades des administrateurs vont de AD5 à AD16 (voir tableau p. 18). Les concours de niveau AD5 ne nécessitent aucune expérience professionnelle préalable. Les concours de grade plus élevé, à l'inverse, requièrent des candidats un certain niveau d'expérience professionnelle. Par exemple, les concours AD6 (qui sont en général des concours spécialisés) exigent soit un diplôme de niveau bac + 4 et trois années d'expérience professionnelle (dans le domaine du concours), soit un diplôme de niveau bac + 3 et quatre années d'expérience professionnelle (dans le domaine du concours).

Pour le concours généraliste AD5, le fait d'avoir de l'expérience professionnelle ne constitue pas véritablement un avantage pour réussir le concours. Cependant, l'expérience peut aider à trouver un poste rapidement une fois sur la liste de réserve et, au moment du recrutement, un échelon est attribué au-dessus de trois années d'expérience professionnelle mais le grade de recrutement est celui du concours (AD5).

À noter que beaucoup de fonctionnaires européens sont recrutés au grade AD5 bien qu'ils aient déjà un certain nombre d'années d'expérience professionnelle. L'âge moyen de recrutement des AD5 est supérieur à 30 ans. Les concours AD5 ne sont donc en rien réservés aux jeunes diplômés sans expérience professionnelle.

Les collègues expérimentés pourront ensuite progresser plus rapidement grâce par exemple aux concours internes.

› Les assistants ou AST

Les assistants sont moins nombreux que les administrateurs et constituent environ un tiers des fonctionnaires européens. Ils correspondent aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique française. Ils sont recrutés au niveau bac + 2. Les assistants appuient et complètent le travail des administrateurs. Ils sont appelés à exercer des tâches plus techniques et administratives telles que la gestion financière des programmes. Dans la réalité, le niveau de qualification des AST est souvent élevé (master). Leur rôle peut être ajusté en conséquence par leur hiérarchie en fonction des besoins.

Important !

Il existe une possibilité pour les assistants de devenir administrateur : la « certification ». La certification est un programme de sélection et de formation des assistants les plus méritants et les plus talentueux, qui deviennent alors administrateurs. Elle est ouverte aux assistants de toutes les institutions européennes, de grade AST5 ou plus. Cela concerne entre 50 et 150 assistants par an. Entre 2005 (année de création du programme) et 2022, environ 1 500 assistants ont ainsi été certifiés.

Les assistants peuvent aussi passer les concours internes, mais uniquement au niveau assistant. Ils ne peuvent donc pas devenir administrateur par concours interne.

› Les assistants-secrétaires ou AST-SC

Les assistants-secrétaires sont peu nombreux. Ils sont de plus en plus remplacés par des intérimaires. Ils correspondent aux fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique française. Ils sont recrutés au niveau du baccalauréat. Les assistants-secrétaires effectuent des tâches de secrétariat.

Important !

Dans la fonction publique européenne, à l'exception des grades AD13 et plus, il n'y a pas de lien entre le grade et la fonction occupée. Un fonctionnaire AD5 comme un fonctionnaire AD10 peut occuper n'importe quel poste de fonctionnaire AD (hors postes de management). Pour être manager (à partir de chef d'unité et au-dessus), il faut avoir atteint le grade AD9. Le grade détermine ainsi principalement le niveau de salaire du fonctionnaire. Les grilles de salaires sont communes aux fonctionnaires AST et AD (mais pas aux AST-SC). C'est pourquoi, par exemple, un fonctionnaire de grade AST6 aura le même niveau de salaire qu'un fonctionnaire de grade AD6.

Grades et salaires des administrateurs et assistants

Commentaires	AST-SC	AST	AD	Niveau de salaire brut (en euros) *	
Grade d'entrée des AST-SC Grade d'entrée des AST	AST-SC1	AST1		3 360,76	
	AST-SC2	AST2		3 802,49	
	AST-SC3	AST3		4 302,25	
	AST-SC4	AST4		4 867,76	
AST5 est le grade minimum pour la certification AD5 correspond au grade d'entrée des fonctionnaires AD. Certains concours permettent toutefois d'entrer dans la fonction publique européenne à un grade plus élevé	AST-SC5	AST5	AD5	5 507,55	
			AST6	AD6	6 231,42
			AST7	AD7	7 050,47
			AST8	AD8	7 977,14
			AST9	AD9	9 025,62
	AST10		AD10	10 211,93	
	Le grade d'assistant le plus élevé est AST11		AST11	AD11	11 554,11
				AD12	13 072,74
				AD13	14 790,98
	AD14			16 735,00	
Ces grades sont réservés aux directeurs généraux et à leurs adjoints			AD15	18 934,61	
		AD16	21 423,29		

* Il s'agit du traitement mensuel de base à l'échelon 1 du grade indiqué dans le tableau pour les AST et les AD. Au sein de chaque grade, il est possible de passer à l'ancienneté (tous les deux ans) à l'échelon supérieur. Les AST-SC disposent d'une grille de salaire différente. Ce traitement mensuel de base est ensuite soumis à l'impôt européen ainsi qu'aux cotisations sociales européennes (maladie, retraite). Il peut aussi être ajusté en fonction du pays où le fonctionnaire est posté. Chiffres au 1^{er} juillet 2023.

Afin d'avoir une idée de la vitesse à laquelle on progresse dans la carrière, il faut savoir que, pour les AD, la promotion au grade suivant se fait en moyenne après trois ans pour les grades de AD5 à AD8, puis après quatre ans pour les grades de

AD9 à AD12. Le grade AD13 est celui des experts-seniors et on y accède après une procédure de sélection.

Pour les AST, la promotion a lieu en général après trois ans pour les AST1 à 4, après quatre ans pour les AST5 à 8 et après cinq ans pour les AST9 et 10. Le grade AST11 est celui des assistants-seniors et on y accède après une procédure de sélection.

Éclairage

Quel diplôme pour quel concours ?

AST-SC1 à AST-SC6 AST1 à AST7	AST3 à AST11	AD5 à AD16
Enseignement secondaire (donnant accès à l'enseignement supérieur)	Enseignement supérieur (cycle supérieur non universitaire ou cycle universitaire court d'une durée de deux ans minimum)	Enseignement de niveau universitaire (de trois ans au moins)
Baccalauréat Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) Brevet de technicien	Diplôme d'études universitaires générales (DEUG) Brevet de technicien supérieur (BTS) Diplôme universitaire de technologie (DUT) Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST)	Licence Maîtrise Maîtrise des sciences et techniques (MST), maîtrise des sciences de gestion (MSG), diplôme d'études supérieures techniques (DEST), diplôme de recherche technologique (DRT), diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), diplôme d'études approfondies (DEA), master 1, master 2 professionnel, master 2 recherche Diplôme des grandes écoles Diplôme d'ingénieur Doctorat

b) Classification des concours par niveau de spécialisation

Les concours peuvent par ailleurs être classés en fonction de la spécialisation recherchée. On distingue ainsi notamment :

➤ **Les concours généralistes** (par exemple les concours d'administrateur généraliste AD5 publiés en mars 2018 ou mai 2019).

› **Les concours spécialisés** (par exemple le concours d'administrateur spécialiste dans le domaine de la propriété intellectuelle AD6 de juillet 2023 ou le concours d'administrateur spécialiste dans les domaines de la gestion des crises, de la migration et de la sécurité intérieure AD7 de juillet 2023). Les spécialisations recherchées dépendent des besoins et des priorités des institutions européennes à un moment donné. Néanmoins, on observe que les concours d'administrateur spécialisé en audit, droit et économie (trois spécialités différentes) reviennent régulièrement. À noter que les concours spécialisés existent au niveau AD et au niveau AST. Il faut savoir également que réussir un concours spécialisé ni ne vous oblige, ni ne vous garantit de travailler dans le domaine de ce concours. Vous pouvez très bien réussir un concours dans le domaine de la propriété intellectuelle et être recruté sur un poste de gestionnaire de dossier au sein de la DG en charge de la politique de la concurrence.

› **Les concours dans le domaine des langues.** Il s'agit des concours de traducteur, correcteur, juriste linguiste et interprète. Ces fonctions sont très importantes car de nombreux documents doivent être traduits en plusieurs langues et certaines réunions (notamment les réunions avec les États membres et les réunions interinstitutionnelles) se tiennent avec un service d'interprétation. À titre d'illustration, la direction générale en charge de la traduction de la Commission européenne emploie plus de 2 000 personnes. En raison de la spécialisation élevée de ces fonctions, les traducteurs, juristes linguistes et interprètes sont recrutés par le biais de concours spécifiques. Ces concours imposent un certain type de diplôme et/ou d'expérience professionnelle. Les épreuves sont définies pour tester les aptitudes linguistiques des candidats.

c) Concours internes et concours externes

La Commission européenne organise tous les ans des concours internes depuis 2020. D'autres institutions organisent également des concours internes mais moins régulièrement.

Pour être éligible aux concours internes de niveau AD, il faut entre autres :

- être fonctionnaire ou agent temporaire du groupe de fonctions AD ou (mais seulement pour certains concours) agent contractuel du groupe de fonctions IV de la Commission ;
- avoir travaillé pour une durée minimale, en général de un, deux ou trois ans en tant que fonctionnaire, agent temporaire ou (mais seulement pour certains concours) agent contractuel à la Commission ;

- avoir travaillé à la Commission au moins les douze derniers mois entiers consécutifs précédant la date limite de dépôt des candidatures en tant que fonctionnaire, agent temporaire ou (mais seulement pour certains concours) agent contractuel à la Commission ;
- avoir travaillé au moins les six derniers mois entiers consécutifs précédant la limite de dépôt des candidatures en tant que fonctionnaire AD ou agent temporaire du groupe de fonctions AD ou (mais seulement pour certains concours) agent contractuel du groupe de fonctions IV à la Commission.

La sélection se fait sur plusieurs épreuves qui varient d'un concours à l'autre et peuvent inclure :

- un dossier de candidature et l'évaluateur de talent ;
- un questionnaire à choix multiples portant sur la connaissance des politiques et des institutions de l'UE ;
- un test écrit ;
- une épreuve orale, composée d'une présentation orale et d'un entretien.

Les modalités de recrutement varient d'un concours interne à l'autre en fonction des années et du niveau de recrutement.

Il existe donc une grande variété de concours (différents niveaux de recrutement, différentes spécialisations, concours internes et externes). À noter qu'il est possible de passer le concours autant de fois qu'on le souhaite et dans des domaines différents. Le jury n'aura accès ni à l'historique ni aux notes obtenues aux concours précédents.

2. EPSO

EPSO est l'Office européen de sélection du personnel. C'est une abréviation de l'anglais : European Personnel Selection Office. Créé en 2002, il a la charge du recrutement pour les institutions européennes. Concrètement, il s'occupe de la promotion des carrières européennes et de l'organisation des concours jusqu'à la publication des listes de réserve. Il participe également à la sélection des agents contractuels (procédure « CAST »).

Important !

Si EPSO organise les concours, il n'en conçoit en général pas les épreuves. La préparation des questionnaires à choix multiples (QCM) est externalisée. Les épreuves de connaissance de l'UE et l'étude de cas sont préparées (et corrigées pour l'étude de cas) par des fonctionnaires européens. Vous pouvez donc vous attendre à un certain niveau technique, à la fois dans la conception et dans la correction des épreuves.

EPSO est un office interinstitutionnel. Il recrute ainsi pour toutes les institutions et agences de l'UE : la Commission européenne, le Parlement européen, le Conseil de l'UE, la Cour de justice de l'UE, la Cour des comptes européenne, le Service européen d'action extérieur (SEAE), etc. Être sur une liste de réserve d'un concours organisé par EPSO permet donc d'être recruté par toutes ces institutions.

Une institution ou une agence peut solliciter EPSO pour mettre en place un concours spécifique. Par exemple, la Cour des comptes de l'UE a demandé des concours visant à recruter des auditeurs, le SEAE un concours visant à recruter des spécialistes des relations internationales, ou encore l'Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO) un concours visant à recruter des spécialistes de la propriété intellectuelle. Pour ces concours, une priorité peut être donnée à l'institution ou à l'agence à l'initiative du concours les premiers mois. Seule cette institution peut alors recruter sur la liste de réserve de ce concours. Mais passé quelques mois, la liste est en général ouverte à toutes les institutions.

Il est essentiel pour toute personne intéressée par les carrières européennes de connaître le site d'EPSO : <https://epso.europa.eu/> et de s'y rendre régulièrement. C'est via ce site que l'on se tient informé des concours à venir et que l'on peut ouvrir un compte EPSO pour s'y inscrire.

3. L'évolution des concours européens

Les modalités des concours européens ont été l'objet de changements fréquents.

Dans les années 2000, les concours consistaient en un test de raisonnement numérique (sous forme de QCM), un test de raisonnement verbal (QCM), un test de connaissance sur l'UE (QCM), une épreuve écrite et un oral (de type entretien). Les QCM et l'épreuve écrite étaient alors passés dans de grands centres d'examen.

EPSO a ensuite régulièrement réformé les concours. Les changements notables ont été les suivants :

› **L'introduction du test de raisonnement abstrait**, jugé moins discriminant par rapport au genre et à la formation des candidats que les autres tests de raisonnement. En effet, EPSO a considéré que le raisonnement numérique par exemple favorisait certains profils comme les scientifiques et les économistes.

› **La suppression du test de connaissance sur l'UE** (réforme de 2010). Celui-ci était considéré comme non pertinent pour la sélection car il ne testait pas la capacité

de réflexion des candidats mais plutôt leur aptitude à retenir une grande quantité de dates, de noms, de chiffres, etc.

› **Le développement d'un cadre de huit compétences clés** qui devait dorénavant permettre d'évaluer les candidats « sous toutes leurs coutures ».

› **Le développement de la phase orale** avec la création des centres d'évaluation (*assessment centers*) [réforme de 2010]. Les candidats n'étaient plus seulement soumis à un entretien avec un jury mais à trois épreuves : un entretien structuré, une présentation orale et un exercice de groupe. Ces épreuves évaluaient, chacune, des compétences bien précises. Les jurys étaient formés à ces épreuves et disposaient de critères et de grilles d'évaluation pour chaque épreuve et chaque compétence.

› L'introduction d'une **épreuve intermédiaire entre la phase écrite et la phase orale** dite « bac à courrier » (*e-tray exercise*).

› Avec la pandémie de Covid-19, à partir de 2020, **le développement des tests à distance**.

Les concours actuels présentés dans cet ouvrage résultent de la dernière réforme de 2023.

4. La réforme de 2023

En janvier 2023, EPSO a finalisé une réforme des concours ayant pour objectif de rendre ceux-ci plus rapides et plus simples.

› **Les candidats sont évalués dorénavant uniquement à travers des tests écrits**, regroupés sur une demi-journée. Ces tests sont passés à distance et il n'existe plus de tests oraux tels que l'entretien de motivation, l'entretien structuré, la présentation orale. Cette réforme a ainsi sonné la fin des centres d'évaluation.

› **La capacité à s'exprimer oralement est testée lors de l'entretien de recrutement** (donc après le concours). Afin de renforcer le rôle de cet entretien, EPSO propose des formations, des guides et des outils aux services qui recrutent. Les listes de réserve sont plus longues, il y a davantage de lauréats et le recrutement est plus que jamais une véritable étape du concours.

› **La phase de recrutement utilise toujours les tests de raisonnement verbal, numérique et abstrait**. Ceux-ci se présentent sous forme de QCM et ont peu varié. Ce sont des tests psychométriques qui mesurent la capacité de raisonnement des candidats. Ces tests sont chers à EPSO pour plusieurs raisons (voir la partie III sur

ces QCM). Il suffit, depuis la réforme, d'obtenir une note minimale (appelée « *pass mark* »). Les candidats ne sont plus classés en fonction des notes obtenues à ces tests, ce qui réduit considérablement leur importance dans le concours. En effet, si ces tests éliminaient dans le passé la majorité des candidats, ce n'est plus le cas. Quelques candidats échouent encore à ces tests, mais la plupart les réussissent³.

› La réforme de 2023 signe aussi **le retour du test de connaissance de l'UE**. Ce test vise à évaluer la compréhension du fonctionnement de l'UE, de ses politiques et procédures. Il est décrit en détail dans la partie IV de l'ouvrage. Il joue un rôle particulièrement important dans la sélection.

› La réforme de 2023 introduit enfin **un nouveau test de compétences numériques**, qui est décrit en partie V.

› **L'étude de cas a été renommée « test écrit » et adaptée** (voir partie VI).

› **Le concours se déroule en deux langues**. Depuis 2024, les candidats peuvent choisir librement n'importe quelles langues parmi les 24 langues officielles de l'UE.

› La durée du **processus de sélection passe de treize mois à six mois**.

› **Toute la procédure se fait à distance**, chez soi, avec son ordinateur personnel.

Très concrètement, le processus de recrutement est dorénavant le suivant :

1. Les tests de raisonnement ou tests psychométriques (sous forme de QCM)

Il s'agit des tests de raisonnement verbal, numérique et abstrait. Les candidats doivent obtenir un score minimum pour passer à l'étape suivante. Ces tests sont décrits en détail en partie III.

2. Le test de connaissance (sous forme de QCM)

Les candidats aux concours généralistes sont testés sur des questions relatives à l'UE. Les candidats aux concours spécialisés sont testés sur le domaine du concours (par exemple l'économie, le droit, la propriété intellectuelle, etc.). Ce test est évalué et seuls les meilleurs candidats passent à la phase suivante. Ce test est décrit en détail en partie IV.

3. Le test de compétences numériques (sous forme de QCM)

Ce test est utilisé pour certains concours, notamment les concours généralistes, à la fois au niveau AST et au niveau AD. En 2023, il ne figurait pas parmi les épreuves des concours spécialisés. Ce test est décrit en détail en partie V.

3. Pour le concours EPSO/AD/398/22 (dans le domaine de l'informatique), 955 candidats ont passé les tests de raisonnement et 727 les ont réussis, soit un taux de réussite de 76%.

4. Le test écrit

Il s'agit d'une étude de cas, qui évalue la capacité à rédiger une note et, le cas échéant, les connaissances spécifiques du candidat dans un domaine particulier pour les concours spécialisés. Ce test est évalué et seuls les meilleurs sont inscrits sur la liste de réserve. Ce test est décrit en détail en partie VI.

Important !

Ces cinq tests sont utilisés pour les concours externes. Les concours internes sont organisés par institutions et chaque institution choisit ses propres méthodes de sélection. Il convient pour chaque concours interne de se référer à l'avis de concours pour connaître la nature des épreuves. En général, la Commission européenne recourt aux QCM, à l'évaluateur de talent, à la présentation orale et à l'entretien. Plusieurs conseils de cet ouvrage peuvent donc également être utiles.

5. Statistiques sur les concours

Sont présentés ici quelques chiffres concernant les concours européens. Ils permettent de se faire une idée de la sélectivité de ces concours.

Statistiques des concours publiés avant la réforme de 2023

Concours	Dates	Type de concours	Nombre de candidats inscrits	Nombre de lauréats (cible)	Taux de sélectivité
Administrateur (généraliste) EPSO/AD/338/17	Mars 2017- avril 2018	Généraliste AD5	29 933	126	0,42 %
Administrateur (généraliste) EPSO/AD/356/18	Mars 2018- mai 2019	Généraliste AD5	28 142	162	0,58 %
Administrateur (généraliste) EPSO/AD/373/19	Mai 2019- juillet 2021	Généraliste AD5	27 895	153	0,55 %
Administrateur dans le domaine du droit européen EPSO/AD/381/20	Juillet 2020- juillet 2022	Spécialiste AD5	7 648	111	1,45 %
Administrateur dans le domaine des relations extérieures EPSO/AD/382/20 -AD5	Septembre 2020-...	Spécialiste AD5/AD7	7 819	AD 5 : 53 AD 7 : 33	1,10 %

Statistiques des concours publiés à partir de 2023

Concours	Dates	Type de concours	Nombre de candidats inscrits	Nombre de lauréats (cible)	Taux de selectivité
Administrateur dans le domaine de l'économie (trois spécialités) (EPSO/AD/402/23)	Juin 2023- décembre 2024	Spécialiste AD6	6 420	1 : 300 2 : 348 3 : 322 Total : 970	15,11 %
Administrateur dans le domaine de la propriété intellectuelle (EUIPO/AD/01/23)	Juillet 2023 - février 2024	Spécialiste AD6	2 420	200	8,26 %
Administrateur dans les domaines de la gestion des crises et de la migration et de la sécurité intérieure (deux spécialités) (EPSO/AD/403/23)	Juillet 2023- février 2024	Spécialiste AD7	4 826	1 : 168 2 : 118 Total : 268	5,55 %

Éclairage

Quelques remarques sur ces chiffres

Il y a généralement un grand nombre de candidats, notamment pour les concours généralistes (de 25 000 à 30 000 en 2017-2020). Cependant, tous les candidats ne sont pas bien préparés. Le taux de sélection parmi les candidats réellement motivés et préparés est bien moindre que ce que montrent ces chiffres. En effet, un nombre non négligeable de personnes passent le concours « pour voir ».

Le nombre de candidats aux concours spécialisés est bien plus réduit que pour les concours généralistes. Il varie, en fonction du concours, entre 2 000 et 8 000. Si on exclut les inscrits qui ne sont pas vraiment des spécialistes du domaine (et il y en a un certain nombre⁴), le nombre de candidats sérieux à ces concours diminue encore. Ils sont donc beaucoup plus faciles et, si vous avez la possibilité d'en passer un du fait de votre expertise, ne laissez pas passer cette opportunité.

À noter également que, depuis 2023, le nombre de lauréats par concours est beaucoup plus important (par exemple près de 1 000 lauréats pour le concours d'administrateur dans le domaine de l'économie de 2023, contre une centaine habituellement), la sélectivité a ainsi diminué.

4. Par exemple pour le concours EPSO/AD/401/22 (énergie/climat/environnement), moins de deux-tiers des inscrits ont été déclarés remplir les conditions d'admission et l'on peut penser que ce sont surtout les conditions particulières (titres et expérience professionnelle dans le domaine du concours) qui ont conduit à écarter certains candidats à ce stade.

Important !

Il n'y a pas de quota par genre ou par nationalité au niveau du concours et du recrutement. Les seules exceptions concernent les nouveaux États membres à la suite d'un élargissement, avec la création de concours spécifiques et des objectifs de recrutement. Certains postes particuliers (interprétation, traduction, juriste linguiste) nécessitent de recruter des candidats qui maîtrisent parfaitement une langue et ce sont souvent des personnes dont c'est la langue maternelle qui sont recrutées. Il y a par contre au niveau de l'encadrement supérieur des objectifs par nationalités afin d'assurer un équilibre entre les États membres. La Commission mène également une réflexion actuellement sur comment pallier le problème des nationalités sous-représentées. Cela concerne notamment certains pays scandinaves et de l'est de l'Europe.