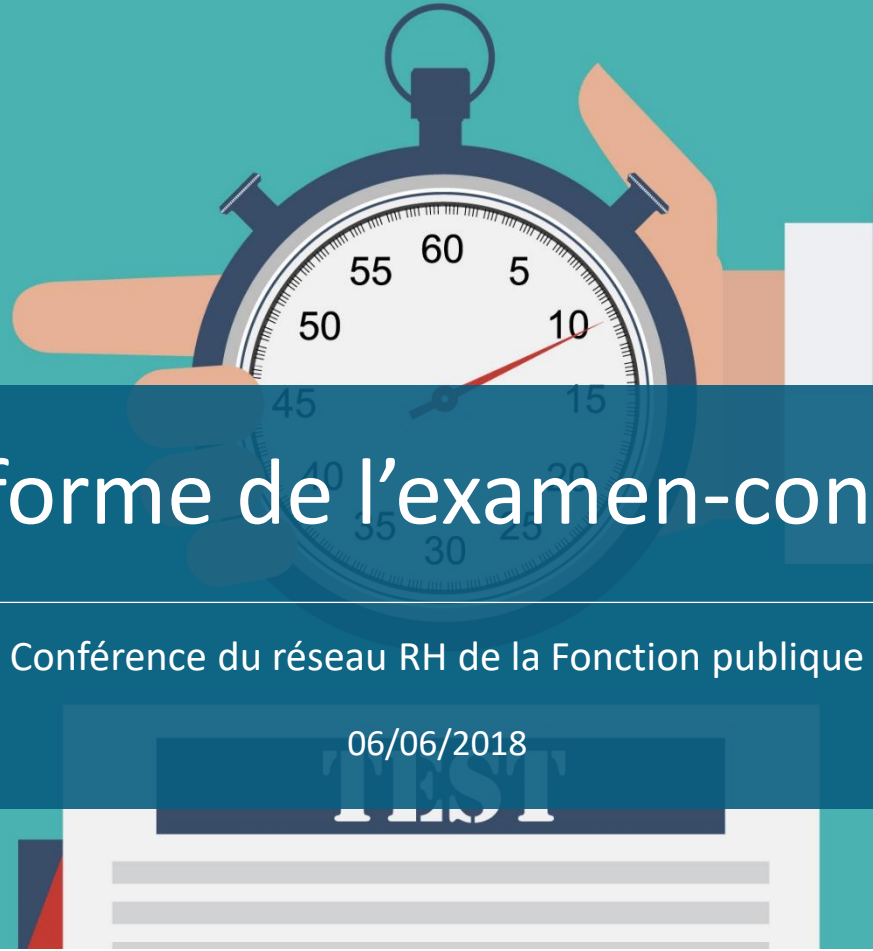




La réforme de l'examen-concours

Conférence du réseau RH de la Fonction publique

06/06/2018



REFIT Recrutement - Contexte

- Un besoin de réforme identifié au niveau du programme gouvernemental :

«La politique de recrutement doit être revue. Un bilan du système du numerus clausus et des cadres légaux doit être établi, notamment en vue de permettre une vérification de l'adéquation des effectifs en place par rapport aux besoins réels des administrations».

REFIT Recrutement - Contexte

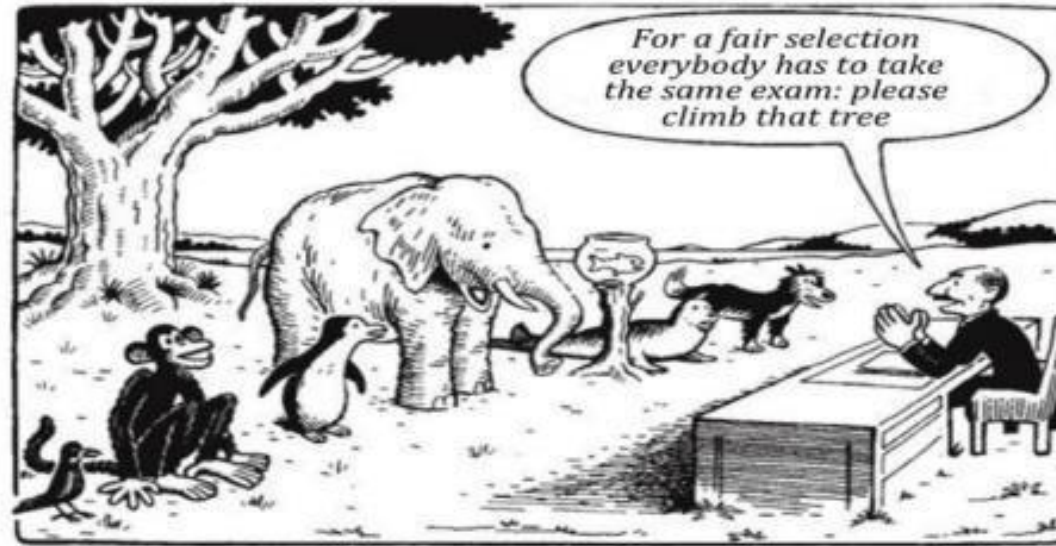
- Les difficultés de recrutement se confirment: L'inadéquation entre les besoins de l'administration et les candidats issus de l'examen-concours s'accroît
- Un exemple en chiffres qui résume toute la difficulté:
 - Numerus clausus 2017 - postes prévus pour l'administration générale: 500
 - Remplacements en 2017: +/- 500
 - Candidats issus des examens-concours de la session hiver 2016: 241
 - Candidats issus des examens-concours de la session été 2017: 246

REFIT Recrutement - Démarche

- L'approche REFIT: une démarche en 3 temps
1. Consultation de nos parties prenantes:
 - sondages, ateliers, projets pilotes
 2. Analyse du contexte:
 - Quel modèle de recrutement pour la Fonction publique?

 Document de support du 11 septembre 2017 disponible en ligne
 3. Benchmark international

Historique: Une tendance vers l'uniformisation des épreuves



Our Education System

"Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid."

- Albert Einstein

Pour commencer...



© image : SHL Belgium (now CEB-Gartner).

Les tendances identifiées:

- Guide pour une administration publique de qualité (EU COM, mai 2015)

“The most important recent reforms in the EU Member States touch upon the assessment/selection methods, including the trend towards competency-based recruitment and selection. Although diploma requirements and qualifications remain important, the assessment of competencies during open competitions and interviews gains in significance.”

Extrait du chapitre dédié au recrutement et à la sélection

Pourquoi des outils d'évaluation ?

- Répondre aux difficultés rencontrées
- Meilleure adéquation
- Professionnaliser la sélection
- Accélérer nos processus de recrutement
- Ajouter de la valeur prédictive



Plusieurs outils existent, mais...



- +.65 Test de raisonnement abstrait
- +.51 Entretien structuré
- +.40 Questionnaire de personnalité
- +.35 CV et données biographiques
- +.26 Références
- +.10 Années d'étude
- +.00 Graphologie

Étapes annoncées en avril 2017

- Service d'assistance à la sélection
- Nouvelle offre de formation
- Projet pilote de sélection sur base des compétences
- Projet pilote «Référentiel des fonctions et modèle de compétences»
- Benchmark de différentes écoles européennes et internationales d'administration publique

Aujourd'hui

- 94 recrutements accompagnés - 26 administrations - 619 candidats
- 400 participants au projet-pilote relatif aux nouveaux outils de recrutement
- 5 formations à l'INAP – 57 personnes de 31 administrations formées à l'entretien structuré
- 9 administrations en train de mettre en place le Référentiel des fonctions
- 1^{er} juillet 2018 – Nouvel examen concours



Un nouveau modèle pour
l'examen-concours

Projet-pilote relatif aux nouveaux outils de recrutement

- Projet-pilote de décembre 2017 à février 2018
- Invitation des stagiaires (fonctionnaires et employés) et des candidats de la session d'hiver 2017 de l'examen-concours à passer deux tests
 - i) **Test de raisonnement abstrait** : mesure la capacité à déduire des règles à partir de données abstraites et à les appliquer à de nouvelles données ; pertinent pour contrôler le potentiel du candidat car le raisonnement abstrait s'avère jusqu'à aujourd'hui être le meilleur prédicteur de la performance au travail.
 - ii) **Exercice de bac à courrier électronique** : c'est un exercice de simulation. Il invite le candidat à se mettre dans la situation d'un travailleur qui doit traiter un ensemble d'e-mails, de mémos et autres documents. Il évalue plusieurs des compétences reprises dans le modèle de compétence centralisé.
- Envoi des résultats aux participants début mars 2018
- Analyse statistique des résultats

Projet-pilote relatif aux nouveaux outils de recrutement

- De manière générale, le taux de réussite au projet-pilote est beaucoup plus élevé que pour l'examen-concours:

Taux de réussite au projet-pilote – tous les groupes de traitement	Taux de réussite à l'examen-concours – tous les groupes de traitement (taux moyen sur les 5 dernières sessions)
55 %	27 %

- Tous les candidats des 7 groupes de traitement de la dernière session de l'examen-concours ont été invités à participer aux tests du projet-pilote
- Il s'agit donc d'un échantillon aléatoire alors que la participation a été volontaire

Le projet-pilote en chiffres

Les stagiaires

TAUX DE PARTICIPATION



1 STAGIAIRE SUR 5

42%

FONCTIONNAIRES
STAGIAIRES

58%

EMPLOYÉS
STAGIAIRES

RÉPARTITION PAR GROUPE DE TRAITEMENT OU D'INDEMNITÉ

A1
61

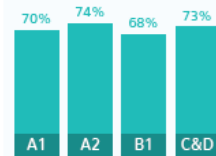
A2
27

B1
64

C&D*
44

RÉSULTATS DES STAGIAIRES

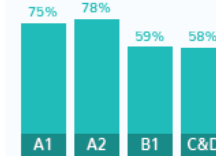
Taux de réussite au test de
raisonnement abstrait



Taux de réussite à l'exercice
du bac à courrier



Taux de réussite aux 2 tests
avec pondération 50/50



(*) Les participants de la carrière inférieure ont fait les 2 tests du même niveau. Au vu du nombre limité des participants des groupes de traitement C1, D1, D2 et D3, tant pour les stagiaires que pour les candidats, des normes propres à chaque groupe de traitement de la carrière inférieure n'ont pas pu être élaborées. Leurs résultats sont ainsi regroupés pour l'évaluation statistique.

Les candidats de l'examen-concours

TAUX DE PARTICIPATION



1 CANDIDAT SUR 5

RÉPARTITION PAR GROUPE DE TRAITEMENT

A1
75

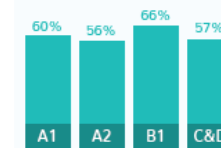
A2
34

B1
65

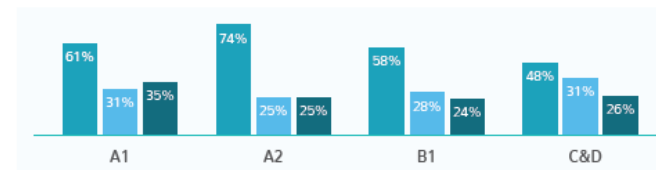
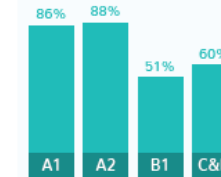
C&D*
30

RÉSULTATS DES CANDIDATS

Taux de réussite au test de
raisonnement abstrait



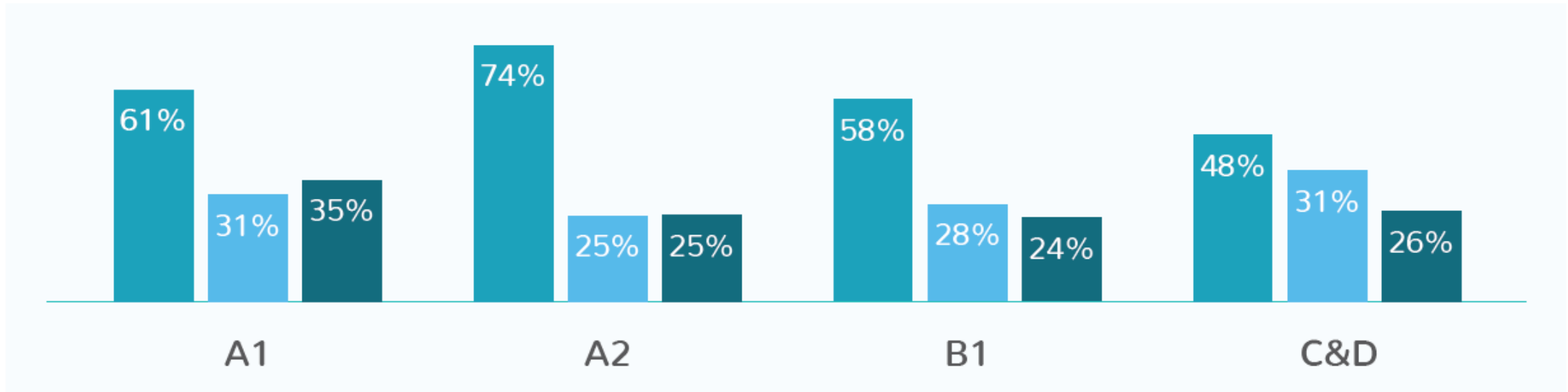
Taux de réussite à l'exercice
du bac à courrier



■ Taux de réussite aux 2 tests avec pondération 50/50
■ Taux de réussite à l'examen-concours de la session de décembre 2017
■ Taux de réussite moyen à l'examen-concours (cumul 5 sessions)

(*) Le taux de réussite à l'examen-concours de la carrière inférieure varie fortement en fonction du groupe de traitement (p.ex. session hiver-2017 C1-10%, D1-51%, D2-28%, D3-31%). Pour la présente évaluation statistique, le taux de réussite moyen des 4 groupes de traitement est utilisé.

Le projet-pilote en chiffres



- Taux de réussite aux 2 tests avec pondération 50/50
- Taux de réussite à l'examen-concours de la session de décembre 2017
- Taux de réussite moyen à l'examen-concours (cumul 5 sessions)

Le nouveau règlement grand-ducal du 1^{er} juin 2018

- Tel qu'introduit dans le cadre des réformes de 2015, l'examen-concours continue à se composer de 2 parties :
 - **l'épreuve d'aptitude générale** à organiser par le Ministère de la Fonction publique
 - **l'épreuve spéciale** à organiser par l'administration qui recrute
- Le délai de publication des sessions d'examen est réduit de 2 mois à 2 semaines
- **L'épreuve d'aptitude générale** est composée de 4 tests et notée sur un total de 100 points

Tests	Pondération
Test de raisonnement abstrait	50%
Exercice de bac à courrier électronique	30%
Test de raisonnement verbal	10%
Test de raisonnement numérique	10%

Les 4 tests proposés pour l'épreuve d'aptitude générale

1. Le raisonnement abstrait – mesure la capacité à déduire des règles à partir de données abstraites et à les appliquer à de nouvelles données
2. Le raisonnement numérique – mesure la capacité à prendre des décisions correctes à partir de données chiffrées
3. Le raisonnement verbal – mesure la capacité à tirer des conclusions logiques à partir de textes
4. Exercice de bac à courrier électronique

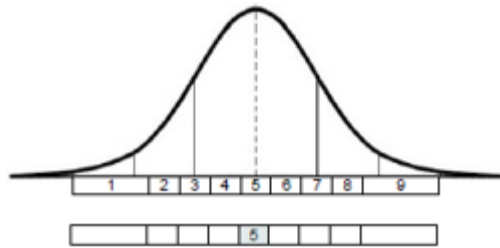
B1 – C1 – D1 – D2 – D3	A1 – A2
Compétences : • Structurer le travail • Assimiler l'information	Compétences : • Analyser • Résoudre des problèmes • Coopérer • Décider • Adopter une attitude orientée client

Les objectifs du nouveau règlement grand-ducal

- Administration digitale
- Sélection de qualité
- Services sur mesure
- Accélération des procédures

Résultat à l'épreuve d'aptitude générale – normes

- Les scores des candidats aux tests sont normés: les candidats ont leur résultat par rapport à une norme propre pour leur groupe de traitement



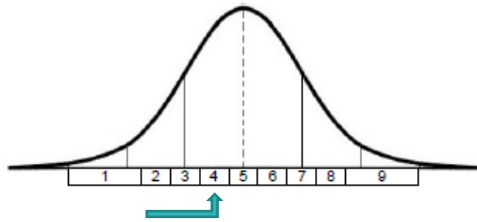
- Pour un test donné, les **normes** sont donc établies par **groupe de traitement** (et donc par niveau d'étude exigé)
- Pour avoir accès à un groupe de traitement donné, les candidats sont ainsi toujours comparés par rapport à des personnes qui ont le même niveau de diplôme (population de référence)

Niveau, norme et langue des tests

- Les tests existent en **langue française et allemande**. Le candidat choisit au moment de son inscription à l'examen-concours via MyGuichet.lu la langue dans laquelle il souhaite passer les 4 tests
 - Les tests de raisonnement existent pour 3 niveaux différents
 - Le bac à courrier existe pour 2 niveaux et mesure des compétences différentes
- ➡ Pour chaque groupe de traitement, un niveau de test est déterminé
- Les candidats d'un groupe de traitement sont donc comparés par rapport à **une**
- ➡ **population de référence luxembourgeoise** qui a le même niveau de diplôme

Résultats à l'épreuve d'aptitude générale

- L'article 5bis du RGD dispose que l'épreuve d'aptitude générale est notée sur un **total de 100 points**
- L'article 10, paragraphe 10 dispose que la commission arrête le résultat global de l'épreuve d'aptitude générale et que le candidat a réussi lorsqu'il a obtenu 50 points
- Les résultats aux 4 tests sont livrés dans un 1^{er} temps en Stanine



- Réussite au test si au moins 4
 - 1 – score très faible
 - 2 & 3 – score faible
 - 4 & 5 & 6 – score moyen
 - 7 & 8 – score élevé
 - 9 – score très élevé
- Possibilité de compenser une note inférieure à 4 dans un test par une note plus élevée dans un autre test

Calcul de la note finale (exemple de cas)

Test	Compétences	Note par compétence	Note obtenue	Pondération du test
Test de raisonnement abstrait			4	50 %
Exercice de bac à courrier électronique	1.) Analyser 2.) Résoudre des problèmes 3.) Coopérer 4.) Décider 5.) Adopter une attitude orientée client	3 5 3 4 6	4,2	30 %
Test de raisonnement verbal			3	10 %
Test de raisonnement numérique			6	10 %

Calcul de la moyenne pondérée (Stanine) :

- Note arrondie par test multipliée par pondération
- $(4 \times 0,5) + (4,2 \times 0,3) + (3 \times 0,1) + (6 \times 0,1)$
 $= 2 + 1,26 + 0,3 + 0,6$
 $= 4,16$

Transformation de la moyenne pondérée en note sur 100 points :

Formule: $N = 10X + 10$

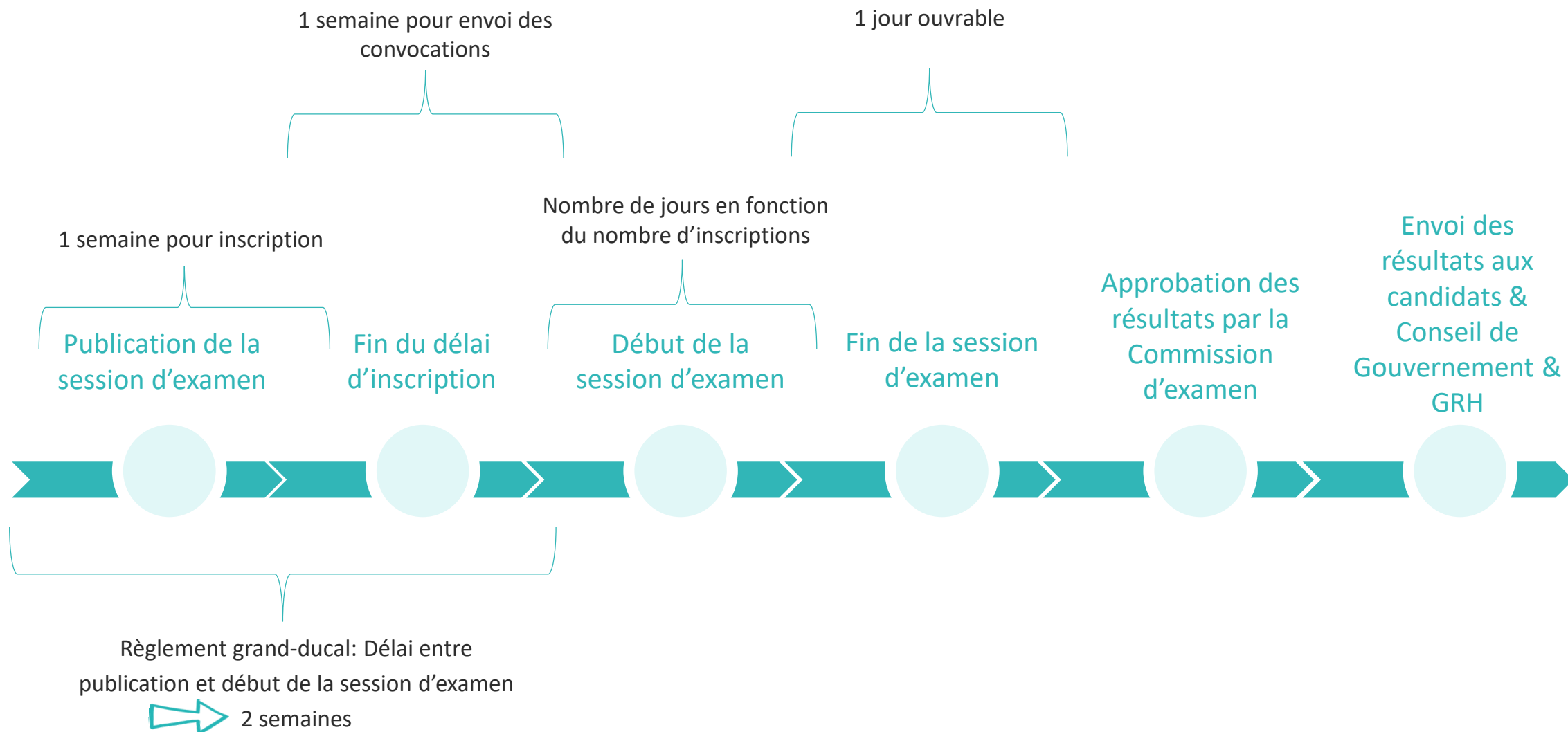
(X étant la moyenne pondérée)

→ Note sur 100 points = $(10 \times 4,16) + 10$
 $= 41,6 + 10$
 $= 51,6$

→ $51,6 \geq 50$

→ Réussite à l'épreuve d'aptitude générale

Déroulement-type d'une session d'examen



Déroulement des examens-concours juin-juillet 2018

	Groupe de traitement A1	Groupe de traitement A2	Groupe de traitement B1	Groupes de traitement C1/D1	Groupes de traitement D2/D3
Inscription	du 8 au 17 juin 2018	du 15 au 24 juin 2018	du 22 juin au 1 ^{er} juillet 2018	du 29 juin au 8 juillet 2018	du 6 au 15 juillet 2018
Session d'examen	du 25 juin au 2 juillet 2018	du 3 au 6 juillet 2018	du 9 au 18 juillet 2018	du 19 au 25 juillet 2018	du 25 au 26 juillet 2018
Envoi des résultats	4 juillet 2018	10 juillet 2018	20 juillet 2018	10 septembre 2018	10 septembre 2018



Nouveautés

Votre procédure de sélection sur mesure

- Questionnaires de personnalité et de motivation
- Tests d'aptitude spécifiques:
 - Vérification et précision
 - Planification et organisation
 - Compréhension spatiale
 - Compréhension technique
 - Compréhension analytique
- Epreuves rédactionnelles
 - Dissertation ou analyse de texte
 - Traduction
 - Connaissances générales
- Assistance à l'entretien structuré



Toolbox RH

Recrutement centralisé des employés

1. Demande d'engagement d'un nouvel employé de l'État (Recrutement centralisé)
2. Demande de modification contractuelle pour un employé au service de l'État (Recrutement centralisé)

Recrutement spécifique

1. Demande de saisine du Conseil de Gouvernement

Recrutement interne

1. Demande de changement d'administration

Recrutement décentralisé

1. Déclaration d'engagement d'un employé de l'État (Hors enseignement)
2. Déclaration d'engagement d'un étudiant

Epreuves de langues

Guide pour déterminer les dispenses aux épreuves de langues
Inscription aux épreuves de langues auprès de l'INAP

Centre de compétences RH

1. Demande de prestations en matière de recrutement

Feedback

Är Idee fir d'Optimiséiere vun den RH-Prozesser

GovJobs

The image shows two versions of the GovJobs website. The top version is a desktop layout with a teal header. The bottom version is a mobile layout with a teal header and a light blue main content area. Red circles and arrows highlight specific elements in both versions.

Desktop Version (Top):

- Logo: **GovJobs** Engagez-vous au service du citoyen
- Navigation: POSTULER, EXAMEN-CONCOURS, NOUS DÉCOUVRIR, VOTRE CARRIÈRE
- Sub-navigation: Modalités, Inscription, Exemples de tests
- Section: **Exemples de tests**
- Search icon: 🔍

Mobile Version (Bottom):

- Logo: **GovJobs** Engagez-vous au service du citoyen
- Navigation: POSTULER, EXAMEN-CONCOURS, NOUS DÉCOUVRIR, VOTRE CARRIÈRE
- Section: **Métiers**
- Categories: Administration de la nature et des forêts, Administration pénitentiaire, Caisse nationale de santé
- Footer: Dernière mise à jour 04/06/2018
- Footer Navigation: POSTULER, EXAMEN-CONCOURS, NOUS DÉCOUVRIR, VOTRE CARRIÈRE
- Footer Content: Actualités, Législation, FAQ, Médiathèque
- Footer Section: **RESTEZ INFORMÉS**
Pour recevoir les offres d'emploi ou les vacances de postes au niveau du changement d'administration
Inscrivez-vous

Annotations:

- Red circle around **NOUS DÉCOUVRIR** in the desktop navigation bar.
- Red circle around **NOUS DÉCOUVRIR** in the mobile navigation bar.
- Red circle around **Métiers** in the mobile navigation bar.
- Red circle around **RESTEZ INFORMÉS** in the mobile footer.
- Red arrows pointing from the desktop **NOUS DÉCOUVRIR** to the mobile **Métiers** and **RESTEZ INFORMÉS**.

Merci