



## Commission de la Fonction publique

### Procès-verbal de la réunion du 12 juin 2019

#### Ordre du jour :

1. Présentation de l'Institut national d'administration publique (INAP) et de la réforme de l'examen-concours
2. Divers

\*

Présents : M. Carlo Back, M. Dan Biancalana, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, Mme Stéphanie Empain, M. Marc Goergen, M. Gusty Graas, M. Marc Hansen, M. Fernand Kartheiser, M. Georges Mischo, Mme Octavie Modert, M. Gilles Roth, M. Claude Wiseler

M. André Bauler remplaçant M. Eugène Berger  
M. Aly Kaes remplaçant Mme Diane Adehm

M. Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique  
M. Jean-Paul Marc, M. Bob Gengler, M. Christophe Struck, du Ministère de la Fonction publique  
M. Philippe Diederich, chargé de direction à l'INAP  
M. Marc Blau, directeur du Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO)  
Mme Anne Tescher, directrice adjointe du Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO)

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : Mme Diane Adehm, M. Eugène Berger

M. David Wagner, observateur délégué

\*

Présidence : M. Gusty Graas, Président de la Commission

\*

1. **Présentation de l'Institut national d'administration publique (INAP) et de la réforme de l'examen-concours**

Suite aux mots d'introduction de Monsieur le Président et Monsieur le Ministre de la Fonction publique, il est procédé à une présentation PowerPoint de la réforme de l'examen-concours dans la Fonction publique et contenant également une première évaluation du nouvel examen-concours dans la Fonction publique.

Pourquoi réformer le système de recrutement ? En effet, il s'agit de trouver une solution aux difficultés de recrutement qui sont notamment dues à une certaine inadéquation entre les besoins réels de l'administration et le profil des candidats issus de l'examen-concours. Plus particulièrement, la procédure d'examen a été reformée parce que l'ancienne version était considérée comme lourde et désuète et ne correspondait plus aux besoins d'une fonction publique moderne. Les objectifs d'une telle réforme consistent à informatiser les épreuves afin de pouvoir évaluer les candidats de manière objective et standardisée.

Quels sont les objectifs de la réforme ?

Un des objectifs a été d'informatiser les épreuves, indispensable dans une logique d'administration digitale.

On a désormais recours à des tests de qualité et scientifiquement approuvés qui ont d'ailleurs déjà fait leurs preuves dans les procédures de sélection d'autres institutions publiques, notamment auprès de l'administration fédérale belge et des institutions européennes.

Il s'agit de garantir une évaluation objective et standardisée des compétences des candidats.

En outre, la réforme permet d'accélérer les procédures de recrutement en proposant plusieurs sessions par an ainsi que d'accélérer les procédures de correction. Ainsi, les résultats du nouvel examen-concours sont disponibles après un mois, tandis qu'avant la réforme la procédure de correction pouvait durer plusieurs mois.

Tel qu'introduit dans le cadre des réformes de 2015, l'examen-concours continue à se composer de deux parties : l'épreuve d'aptitude générale et l'épreuve spéciale organisée par l'administration spécifique qui recrute. La réforme se base principalement sur l'épreuve d'aptitude générale, notée sur un total de 100 points (le candidat a réussi lorsqu'il a obtenu 50 points), et introduit quatre nouveaux tests : le raisonnement abstrait (mesure la capacité à déduire des règles à partir de données abstraites et à les appliquer à de nouvelles données), le raisonnement numérique (mesure la capacité à prendre des décisions correctes à partir de données chiffrées), le raisonnement verbal (mesure la capacité à tirer des conclusions logiques à partir de textes) et l'exercice de bac à courrier (un exercice de simulation d'un cas pratique).

Il est possible de compenser une note inférieure à 5 dans un test par une note plus élevée dans un autre test.

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. 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.

6.698 candidats s'y sont présentés en trois sessions. Le taux d'absentéisme a été très faible.

De manière générale, le taux de réussite dans le nouveau système est beaucoup plus élevé que pour l'ancien examen-concours.

Pour le groupe de traitement A1 (1.545 candidats pour 4 sessions) le taux de réussite a été de : 81% en juillet 2018 ; 79% en octobre 2018 ; 50% en novembre 2018 et 54% en mars/avril 2019.

Pour le groupe de traitement A2 (1.023 candidats pour 4 sessions), le taux de réussite a été de : 78% en juillet 2018 ; 79% en octobre 2018 ; 42% en novembre 2018 et 59% en avril 2019.

Pour le groupe de traitement B1 (3.946 candidats pour 4 sessions), le taux de réussite a été de : 77% en juillet 2018 ; 75% en octobre 2018 ; 43% en novembre 2018 et 50% en avril 2019.

Pour les groupes de traitement C1-D1 (1.442 candidats pour 3 sessions), le taux de réussite a été de : 75% ,74% et 43%.

Pour les groupes de traitement D2-D3 (379 candidats pour 3 sessions), le taux de réussite pour le groupe D2 a été de : 74%, 70% et 41% ; le taux de réussite pour le groupe D3 a été de : 93%, 89% et 64 %

De manière générale les candidats réussissent mieux à l'exercice du bac à courrier électronique.

Le centre de compétences RH du Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'Etat (« CGPO »), un service créé en 2017, a pour mission d'assister les administrations et d'encadrer le recrutement et la sélection.

Un des objectifs stratégiques du programme de travail 2019-2021 du CGPO est de développer un centre de recrutement et de développement professionnel moderne et performant.

Un bilan de la réforme de l'examen-concours sera fait en 2020 :

- Analyse quantitative en cours : statistiques et tableaux de bord
- Analyse qualitative : retour d'expérience de toutes les parties prenantes.

Un autre but est d'élargir le portefeuille de test en matière de sélection, un exercice en continu afin de garantir des tests de qualité :

- Éviter un effet d'apprentissage
- Elargir régulièrement le pool des questions dans les tests existants afin de garantir la validité et la confidentialité
- Monitoring permanent des résultats d'un point de vue psychométrique
- Garantir une bonne expérience candidat
- Disposer de tests pour mesurer toute sorte de compétences ou d'aptitude.

De l'échange de vues consécutif, il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

M. Yves Cruchten (LSAP) souhaite savoir ce qu'il y a lieu de comprendre par « exercice de bac à courrier ». Il est expliqué qu'il s'agit d'un exercice de simulation : il s'agit de gérer une série de missions dans un environnement de travail fictif.

En outre, l'orateur ainsi que Mme Octavie Modert (CSV) souhaitent savoir pourquoi le taux de réussite a baissé pour tous les groupes de traitement dans la troisième session. Il est expliqué que les critères ont été adaptés. Un taux de réussite de 50% est ciblé.

À la question de M. Yves Cruchten (LSAP) de savoir s'il est également envisagé de réformer les examens d'admissibilité pour le recrutement dans le secteur communal, il lui est répondu par l'affirmative, avec la précision que cette réforme se fera suite au premier bilan de la présente réforme, qui sera tiré en 2020.

M. Dan Biancalana (LSAP) souhaite avoir plus de renseignements sur les 14% des candidats disposant d'un diplôme « Master » qui se sont inscrits pour les examens du groupe de traitement A2 (diplôme « Bachelor »). Il est expliqué que certains candidats s'inscrivent aux épreuves de plusieurs groupes de traitement pour lesquels ils remplissent les conditions d'admissibilité. Ce phénomène, très élevé pour l'ancien examen-concours, a toutefois nettement baissé depuis la réforme.

Mme Stéphanie Empain (déi gréng) souhaite avoir plus de renseignements concernant l'encadrement des administrations par le centre de compétences RH du CGPO dans la procédure de recrutement. Plus particulièrement, elle souhaite savoir si ce service intervient uniquement pour le recrutement des postes d'employé de l'État. Il lui est répondu par la négative. Le centre de compétences RH du CGPO intervient également pour les postes de fonctionnaires de l'État. Le centre assiste l'administration dans la procédure de sélection, notamment par l'évaluation des tests de personnalité et de motivation (autoévaluation). Il appartient à l'administration de prendre la décision finale.

M. Gilles Roth (CSV) souhaite avoir plus de renseignements relatifs au nombre de candidats du groupe de traitement A1 « droit » (239). Il est expliqué qu'il s'agit du cumul des sessions ; par conséquent sont compris dans le chiffre les candidats qui y ont participé à plusieurs reprises. La commission est encore informée que le diplôme/certificat des « cours complémentaires en droit luxembourgeois (CCDL) » ne constitue en principe plus une condition obligatoire pour accéder à la fonction publique depuis 2015. Il n'est requis que pour les postes l'exigeant explicitement. À la question de savoir pourquoi il n'est plus obligatoire, il est expliqué que pour certaines maîtrises (par exemple la maîtrise de droit public en France) les étudiants ne reçoivent pas d'homologation au Luxembourg et par conséquent ne peuvent pas participer aux CCDL. M. Gilles Roth souhaite encore savoir combien d'avocats du barreau (avoués) travaillent dans la fonction publique. Aucun chiffre précis ne peut être fourni.

M. Marc Hansen (déi gréng) souhaite savoir, pour ce qui est de l'épreuve d'aptitude générale, s'il est possible d'adapter les critères voire les compétences à évaluer en fonction du besoin des administrations respectives. Il lui est répondu que lors de l'évaluation des résultats des 4 tests de l'épreuve d'aptitude générale, chaque administration est libre de mettre l'accent sur l'épreuve qu'elle juge la plus importante pour le poste en question, que ce soit celle du « rationnement abstrait », celle du « rationnement numérique », celle du « rationnement verbal » ou encore celle du « bac à courrier ».

M. Fernand Kartheiser (ADR) souhaite savoir si pour les 4 sessions on a souvent dû avoir recours à la procédure de compensation. Il est estimé que le taux de compensation se situe aux environs de 20%. Des chiffres précis pourront être fournis ultérieurement à la commission. En outre, l'orateur aimerait avoir plus d'informations relatives à la possibilité pour un candidat, détenteur d'un diplôme non homologué, de postuler pour un poste « droit » auprès de l'Etat et donc d'avoir accès à la Fonction publique. Quelles pourraient être les incidences notamment pour le secteur privé ou encore le barreau, qui exige encore à l'état actuel un diplôme homologué. Le représentant du Ministère explique que les diplômes doivent être inscrits dans le registre des titres, et qu'en l'occurrence uniquement les critères d'homologation ne sont pas remplis. La qualité du diplôme est assurée.

M. Carlo Back (déi gréng) souhaite savoir s'il existe d'ores et déjà des synergies avec le Ministère de l'Education nationale, notamment au vu des résultats des tests, en vue d'adapter les programmes scolaires en conséquence. Monsieur le Ministre rappelle qu'il s'agit d'une première évaluation et qu'il est encore trop tôt pour tirer un bilan voire même des conclusions. Les chiffres fournis ne sont pas encore représentatifs. Un premier bilan quantitatif et qualitatif sera tiré en 2020, à la suite duquel des synergies avec d'autres Ministères pourront être cherchées et, le cas échéant, mises en œuvre.

M. André Bauler (DP) souhaite savoir si les administrations collaborent à l'heure actuelle déjà avec le centre de compétences RH en vue de l'élaboration des tests spéciaux. Il lui est répondu par l'affirmative.

Mme Octavie Modert (CSV) souhaite encore savoir si les matières telles que l'« organisation de l'Etat » ne figurent plus sur le programme de l'épreuve. Il lui est répondu par la négative. En effet, ces matières ne sont plus des critères de sélection, d'autres compétences sont estimées plus importantes. Ces matières figurent désormais sur le programme de la formation générale de l'INAP.

Suite aux questions de plusieurs membres de la commission, il leur est répondu que la notion du classement « en rang utile » suite à l'examen-concours n'existe plus depuis plusieurs années déjà.

La réforme de l'INAP figurera également à l'ordre du jour de la réunion du 24 juin 2019.

## **2. Divers**

Aucun point divers n'est abordé.

La Secrétaire-administrateur,  
Tania Sonnetti

Le Président de la Commission de la Fonction publique,  
Gusty Graas