



Présentation orale (à distance)

**Concours général
EPSO/AD/373/19
Administrateurs (AD5)**

Présentation: 5 + 15 minutes

Version 1

© Union européenne, 2021

Tous droits réservés. Aucune partie de la présente publication ne peut être reproduite, stockée dans un système de recherche, photocopiee ou transmise par quelque moyen électronique ou mécanique que ce soit sans l'autorisation préalable d'EPSO, avenue de Cortenbergh 25, B-1049 Bruxelles.

Seules les personnes formées et autorisées par EPSO sont habilitées à assurer la gestion et l'interprétation du présent exercice, et ce exclusivement dans les conditions fixées par EPSO.

Original: EPSO_EN_INT_16_ADL_TRANS_OP_EX_151216_100.05

EPSO_FR_FR_16_19_AD_General_OP_remote_EX_260321_100.01

VOTRE MISSION

REMARQUE IMPORTANTE

Le présent document décrit un scénario fictif, élaboré aux seules fins du présent exercice. Toutes les références à des États, organisations internationales, sociétés privées, services, etc. existants ou à leurs représentants doivent être considérées comme des exemples. Les opinions exprimées dans ce document ne sauraient refléter la position de ces entités ou de ces personnes. En conséquence, il est recommandé aux participants de raisonner sur la seule base des informations présentées dans l'exercice et de ne pas se fonder sur une éventuelle expertise antérieure en la matière.

Pour cet exercice, imaginez que vous êtes un(e) administrateur/administratrice faisant partie d'un groupe de travail interinstitutionnel s'occupant de la révision de la stratégie pour l'emploi (GTRSE). Toute la documentation dont vous avez besoin se trouve dans ce fascicule. Vous y trouverez un certain nombre de courriels et d'autres informations que vous devrez analyser afin d'accomplir correctement la mission qui vous est confiée. C'est votre premier jour dans votre nouvel emploi.

Il est important que vous acceptiez le scénario tel qu'il vous est présenté. Alors que dans une situation réelle, vous pourriez accéder à d'autres sources d'information et consulter vos collègues, vous êtes cantonné(e), dans cet exercice, aux informations qui vous sont fournies. Il vous est néanmoins permis d'émettre des hypothèses logiques lorsque des informations sont manquantes ou incomplètes. Vous pouvez également imprimer les documents, les réorganiser dans l'ordre que vous souhaitez, ajouter des commentaires ou prendre les notes que vous estimez nécessaires; ces documents ainsi que vos notes resteront à votre disposition pendant la présentation orale.

Cette présentation orale a pour but d'évaluer les compétences suivantes: analyse et résolution de problèmes; communication et résilience. Vos connaissances dans le domaine ne seront pas évaluées; par conséquent, aucune recherche supplémentaire n'est nécessaire.

Votre tâche consiste à préparer **une présentation** dans laquelle vous donnez un aperçu de la situation actuelle en ce concerne l'emploi dans l'Union européenne (UE). Le jour du centre d'évaluation, vous disposerez de 5 minutes pour effectuer votre présentation. Celle-ci sera suivie par une séance de questions-réponses de 15 minutes au cours de laquelle les évaluateurs vous poseront des **questions** spécifiques.

Veillez tenir compte des données suivantes:

Nous sommes aujourd'hui le mercredi 7 juin 20XX.

L'année dernière, nous étions en 20XX-1; l'année prochaine, nous serons en 20XX+1.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES

EM	État membre
GTRSE	groupe de travail s'occupant de la révision de la stratégie pour l'emploi
PCC	programme de coaching de carrière
SE	stratégie pour l'emploi
UE	Union européenne

CONTEXTE

Dans le but de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour tous, l'Union européenne (UE) applique une stratégie pour l'emploi (SE) pluriannuelle détaillée, qui a été conçue pour contribuer à a) obtenir une vue d'ensemble exacte et actualisée de la situation de l'emploi dans toute l'UE, b) déterminer les domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires et c) définir des mesures spécifiques pour l'introduction des changements nécessaires. La SE est révisée périodiquement, au moyen d'un processus par lequel la Commission européenne propose un certain nombre de mises à jour et d'ajustements basés sur les résultats de consultations répétées avec des experts et des parties prenantes. En fonction de leur nature, les propositions faites au titre de la SE doivent être approuvées par le Conseil de l'UE (et quelquefois par le Parlement européen) avant de pouvoir être mises en œuvre. Dans les États membres (EM), les principales parties prenantes au niveau local sont les gouvernements nationaux et les agences pour l'emploi, les organisations professionnelles, les syndicats, les organisations non gouvernementales, etc.

Afin d'évaluer les effets des mesures mises en œuvre dans le cadre de la SE, l'UE utilise – entre autres données – des statistiques sociales collectées par les instituts nationaux de la statistique des EM, compilées par l'office statistique de l'UE en tant qu'indicateurs partiels de progrès. La SE actuelle (20XX-5 à 20XX+1) entre dans sa phase finale cette année. Un groupe de travail informel, le groupe de travail s'occupant de la révision de la stratégie pour l'emploi (GTRSE), est déjà en train de recueillir des contributions en vue d'une nouvelle SE (couvrant la période de 20XX+2 à 20XX+8 et basée sur les enseignements tirés de la SE actuelle). Ce groupe examine de près la SE en cours et tous les retours d'information des parties prenantes concernées, et analyse l'ensemble des données disponibles afin d'évaluer l'incidence politique potentielle de la nouvelle SE. Les propositions du GTRSE seront développées plus en détail par les services compétents.

La promotion des opportunités d'emploi restera l'une des principales priorités de la prochaine SE, qui continuera de mettre l'accent sur la garantie d'un accès égal à l'emploi pour tous les citoyens légalement autorisés à travailler dans l'UE, et sur un traitement égal de tous les candidats au cours des procédures de sélection, quels que soient leur âge, leur sexe, leur nationalité, etc. Parmi ses autres objectifs, la SE visera à renforcer l'accès des salariés à des formules de travail plus diversifiées et plus flexibles, et à garantir que tous les travailleurs bénéficient de chances identiques en matière de promotion et d'évolution de carrière, indépendamment de leurs formules de travail. La SE actuelle encourage les EM à promouvoir des formules de travail flexibles afin de favoriser le plus possible l'équilibre vie privée-vie professionnelle des citoyens. Des exemples concrets en sont la promotion du travail à temps partiel, l'encouragement des horaires flexibles, le développement du télétravail, etc., dont il est avéré qu'ils renforcent tous la productivité et la satisfaction des salariés, étant donné qu'ils conviennent à des personnes qui, sinon, n'auraient peut-être pas du tout la possibilité de travailler.

Courriel de bienvenue

Expéditeur: Max Weinberg, chef(fe) du groupe de travail, GTRSE
Destinataire: <Votre nom>, administrateur/administratrice, GTRSE
Date: 07/06/20XX
Objet: Bienvenue

Cher/Chère <votre nom>

Je vous souhaite la bienvenue dans le groupe de travail et vous remercie d'avoir pris vos fonctions aussi rapidement.

Afin de vous permettre de vous familiariser au mieux avec votre nouveau poste, j'ai déjà rassemblé à votre intention certains documents qui pourraient vous être utiles.

J'ai également prévu une réunion lors de laquelle nous pourrions discuter de certains points avant la prochaine réunion du GTRSE.

Bien à vous

Max

Extrait de la stratégie

07/03/20XX-5

STRATEGIE POUR L'EMPLOI 20XX-5 A 20XX+1 (RESUME)

[...]

OBJECTIFS**• Encourager le travail à temps partiel**

L'objectif de l'UE est d'améliorer l'offre d'emplois à temps partiel afin que les salariés qui souhaitent travailler de manière plus flexible puissent disposer de formules de travail adaptées. Parmi les mesures visant à promouvoir le travail à temps partiel (c'est-à-dire toute formule de travail représentant un nombre d'heures inférieur à un horaire à temps plein standard) figurent les campagnes destinées a) à sensibiliser les salariés au travail à temps partiel, b) à encourager les entreprises à adopter des formules de travail à temps partiel et c) à promouvoir l'inclusion des salariés qui travaillent à temps partiel.

• Promouvoir l'égalité des chances

L'un des principaux objectifs est d'atteindre l'objectif d'emploi global (c'est-à-dire à un taux d'emploi de 60 % d'ici 20XX+1). Pour garantir l'égalité des chances, le fait de favoriser certains candidats par rapport à d'autres pour des raisons liées au sexe doit toujours être considéré comme de la discrimination, sauf dans des circonstances exceptionnelles justifiées qui doivent être clairement définies et communiquées à l'avance.

[...]

Conditions de travail dans les EM de l'UE

Dans le cadre de notre analyse continue des tendances en matière de population active, nous examinerons l'évolution des formules de travail flexibles et les conséquences qui en découlent.

Trouver un emploi

De nombreuses personnes sans emploi ont des difficultés à trouver un travail, et les taux d'emploi varient fortement en fonction du niveau de formation. Ils sont plus bas chez les personnes ayant un faible niveau d'instruction, qui peinent souvent à bâtir une carrière professionnelle en raison de leur gamme de compétences limitée. Par ailleurs, tant les hommes que les femmes considèrent qu'une reconversion professionnelle est plus difficile à un stade avancé de leur carrière, et doivent souvent se recycler pour y parvenir. En outre, de nombreuses femmes ont déclaré avoir eu des difficultés à décrocher leur premier emploi. Afin de donner un coup de pouce aux jeunes femmes en début de carrière, les entreprises pourraient mettre en place des procédures de sélection séparées pour les hommes et les femmes (tout au moins dans les premières phases du processus), car tous les candidats disposeraient ainsi de chances égales de progression.

Des formules de travail plus flexibles

Les systèmes économiques qui réussissent sont fondés sur la mise en valeur des talents de tous les citoyens. Le travail à temps partiel constitue un outil précieux pour permettre la participation à la vie active de personnes qui ne seraient sans cela pas en mesure de travailler ou qui recherchent une plus grande flexibilité dans leur vie professionnelle. Le travail à temps partiel peut ainsi contribuer à la productivité des entreprises et aider les employeurs à conserver des travailleurs compétents et qualifiés qui pourraient être amenés à quitter leur emploi si aucune possibilité de travail à temps partiel ne leur est ouverte.

Le travail à temps partiel n'est cependant pas couramment pratiqué dans toutes les fonctions, et il demeure quelquefois assez difficile d'augmenter le nombre des emplois à temps partiel. Les emplois de haut niveau, par exemple, sont tout simplement trop complexes pour pouvoir être réduits à des postes à temps partiel, surtout si le titulaire du poste à temps partiel ne bénéficie d'aucune assistance. De plus, le partage des responsabilités inhérentes à un poste de haut niveau est souvent jugé difficile, et des conflits peuvent surgir autour de la question de savoir qui détient la responsabilité finale.

Depuis quelque temps, certaines entreprises ont commencé à mettre en place des «programmes de coaching de carrière» (PCC), qui suscitent toutefois des réserves chez d'autres employeurs. Ces derniers pourraient peut-être tester l'utilisation des PCC à des niveaux inférieurs (pour les postes de niveau intermédiaire, par exemple) et recourir plus largement aux PCC si le projet pilote donne de bons résultats. Aucune orientation n'est toutefois disponible à l'heure actuelle concernant l'organisation de PCC pilotes pour les postes de niveau intermédiaire.

Stephen Katts

DROITS DES SALARIÉS

Date de publication: 12.02.20XX

Égalité des chances

Par le passé, de nombreux citoyens de l'UE peinaient à allier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales. L'UE ayant fortement investi dans ce domaine, examinons la situation actuelle pour la population active dans l'UE.

Bien que beaucoup y soient favorables, l'augmentation du travail à temps partiel a créé un déséquilibre non voulu: le manque d'emplois à temps partiel convenant aux personnes ayant des qualifications de niveau post-secondaire désavantage fortement tous ceux qui souhaitent travailler à temps partiel dans ce type de fonctions. C'est pourquoi l'UE devrait encourager les organismes publics à donner l'exemple, en faisant en sorte que tous les emplois puissent être exercés selon des formules à temps partiel ou à temps plein, quel que soit leur niveau, ce qui permettrait à des salariés de se partager un poste grâce à des formules à temps partiel complémentaires.

Afin d'être en mesure de proposer des possibilités de travail à temps partiel plus élaborées et de stimuler la mobilité interne, certaines entreprises ont mis en place des PCC dans le cadre desquels les salariés passent une partie de leur temps de travail à un poste plus élevé, dans le but d'acquérir les compétences nécessaires en vue d'une promotion.

Des solutions créatives ont également été trouvées pour d'autres situations: l'EM Libria a récemment mis en œuvre un système de financement public pour des stages rémunérés, qui a conduit à la mise en place de formules profitables à la fois pour les entreprises et pour les stagiaires.

Les femmes demeurent confrontées à des difficultés sur le plan des perspectives générales d'emploi. L'une de nos lectrices, Pat B., âgée de 43 ans, déclare qu'«elle cherche activement un nouvel emploi depuis un certain temps» et qu'elle est aujourd'hui «très irritée de constater le peu de possibilités offertes aux personnes ayant un diplôme de l'enseignement secondaire». Ce constat souligne une tendance particulière. Les femmes de plus de 40 ans titulaires d'un diplôme post-secondaire occupent des postes de niveau élevé, alors que les femmes moins bien formées de la même tranche d'âge ont beaucoup plus de mal à gravir les échelons professionnels ou à trouver un nouvel emploi convenable.

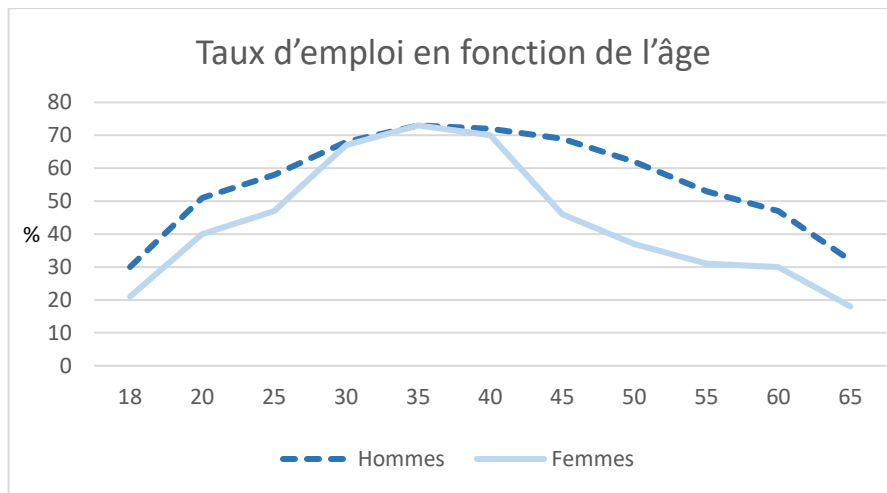
Par ailleurs, de nombreuses femmes hautement qualifiées indiquent qu'elles ont eu des difficultés à trouver leur premier emploi au début de leur carrière, et affirment qu'elles ont moins de chances que les candidats masculins lors des procédures de sélection.



Analyse des chiffres de l'office statistique de l'UE concernant la SE actuelle

Le taux d'emploi moyen dans l'UE est actuellement de 60,4 %: il est de 62,4 % pour les hommes tandis que le taux d'emploi moyen des femmes, en augmentation, est passé de 51,4 % en 20XX-4 à 57, 8 % actuellement.

[...]



[...]



Quatrième réunion du GTRSE

Propositions pour la nouvelle SE (extrait):

- Promouvoir le développement professionnel
 - La promotion des PCC sur une large échelle stimulerait le développement des formules de travail à temps partiel pour les salariés de niveau supérieur, car elle leur permettrait de déléguer certaines tâches tout en conservant la responsabilité finale. Cela permettrait aux futurs responsables de se familiariser avec le travail au quotidien dans une fonction élevée, les décisions finales continuant d'incomber aux coaches.
 - Pour que la continuité d'un PCC soit assurée, plusieurs coaches participent au programme à tout moment et une personne est toujours disponible pour le démarrage d'une nouvelle phase. De cette façon, toutes les personnes coachées sont assurées de bénéficier de plusieurs années de formation approfondie à l'encadrement supérieur.

DE NOUVELLES INITIATIVES POUR DES OPPORTUNITES MAXIMALES

Dans le présent rapport, nous présentons les conclusions de notre dernière analyse annuelle du marché du travail européen.

Tout d'abord, le nombre de citoyens qui choisissent le travail à temps partiel a augmenté de manière significative au cours des dernières années: dans leur ensemble, ils représentent aujourd'hui environ 24 % de l'ensemble des salariés dans l'UE. Toutefois, les personnes qui souhaitent travailler à temps partiel sont confrontées à un marché du travail fortement déséquilibré. Certains experts du marché du travail pensent qu'il est possible de réduire les différences qualitatives entre les emplois à temps partiel et les emplois à temps plein en encourageant les entreprises à ouvrir davantage d'emplois de haut niveau en formule de travail à temps partiel. Les organismes publics devraient montrer l'exemple et être les premiers à recourir à cette pratique.

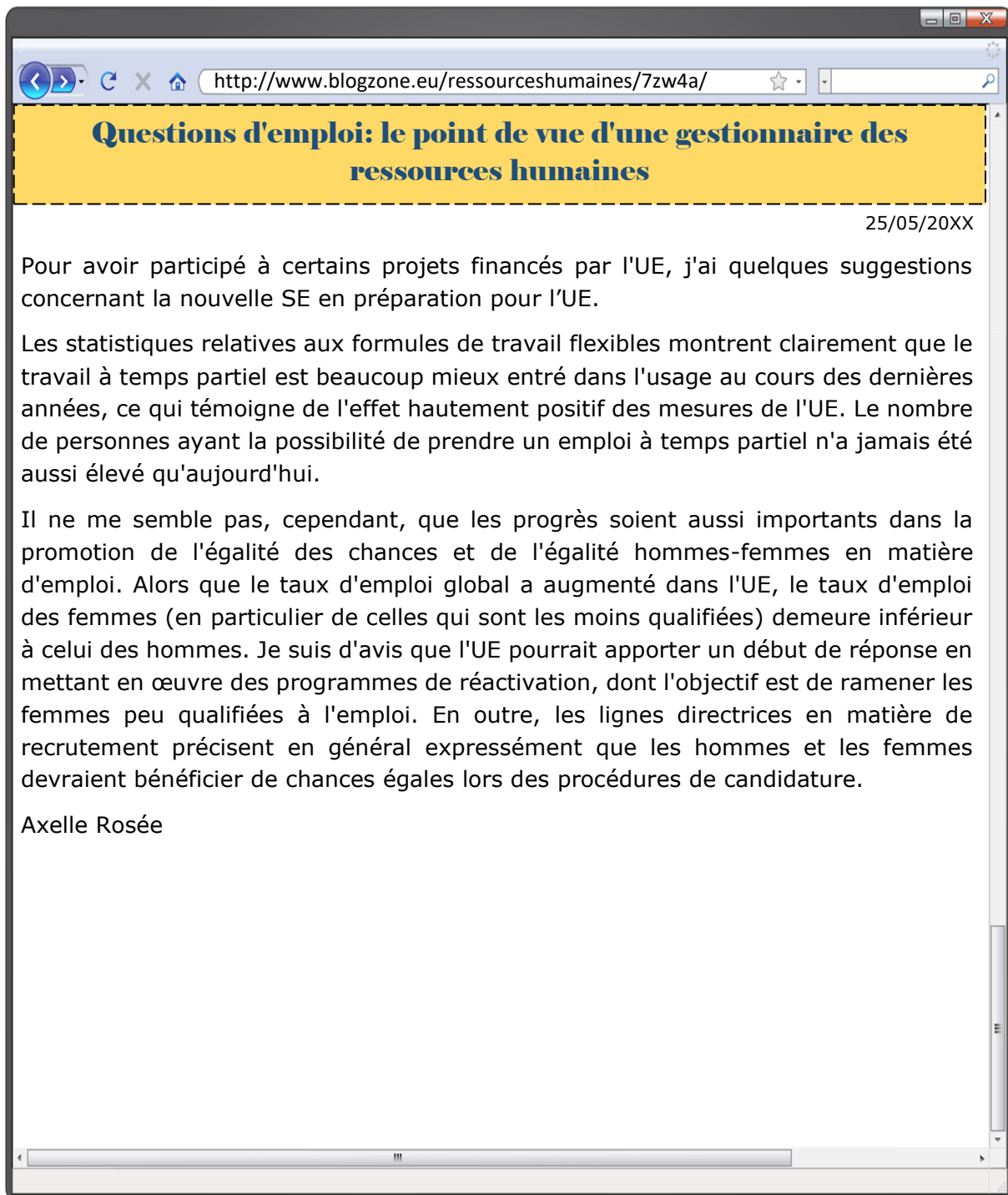
[...]

Un certain nombre d'entreprises ont commencé à mettre en œuvre des PCC: il s'agit d'une nouvelle initiative pour la formation de cadres dirigeants, par laquelle des employés des rangs inférieur et moyen «apprennent les ficelles» de postes plus élevés en s'y confrontant sur le terrain. Ces programmes ouvrent un certain nombre de possibilités aux organisations: les personnes coachées peuvent, par exemple, suppléer les titulaires principaux des postes; toutefois, pour être en mesure d'exécuter leurs propres tâches en plus de celles de la personne dont elles assurent la suppléance, toutes les personnes coachées doivent travailler à temps plein. Bien entendu, le titulaire principal du poste conserve toujours la responsabilité décisionnelle générale; toutefois, il est à noter que dans certaines de ces entreprises, les personnes coachées sont consultées sur des décisions importantes. Elles discutent alors des avantages et des inconvénients de leurs propositions avec leurs coaches, qui les aident à comprendre progressivement les rouages de la prise de décision de haut niveau.

[...]

D'après nos recherches de 20XX, le taux d'emploi des femmes de plus de 40 ans qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire n'est que de 42 %.

[...]



The screenshot shows a web browser window with the address bar containing the URL <http://www.blogzone.eu/ressourceshumaines/7zw4a/>. The page title is "Questions d'emploi: le point de vue d'une gestionnaire des ressources humaines". The date "25/05/20XX" is displayed in the top right corner. The main content consists of three paragraphs of text, followed by the author's name "Axelle Rosée".

Questions d'emploi: le point de vue d'une gestionnaire des ressources humaines

25/05/20XX

Pour avoir participé à certains projets financés par l'UE, j'ai quelques suggestions concernant la nouvelle SE en préparation pour l'UE.

Les statistiques relatives aux formules de travail flexibles montrent clairement que le travail à temps partiel est beaucoup mieux entré dans l'usage au cours des dernières années, ce qui témoigne de l'effet hautement positif des mesures de l'UE. Le nombre de personnes ayant la possibilité de prendre un emploi à temps partiel n'a jamais été aussi élevé qu'aujourd'hui.

Il ne me semble pas, cependant, que les progrès soient aussi importants dans la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité hommes-femmes en matière d'emploi. Alors que le taux d'emploi global a augmenté dans l'UE, le taux d'emploi des femmes (en particulier de celles qui sont les moins qualifiées) demeure inférieur à celui des hommes. Je suis d'avis que l'UE pourrait apporter un début de réponse en mettant en œuvre des programmes de réactivation, dont l'objectif est de ramener les femmes peu qualifiées à l'emploi. En outre, les lignes directrices en matière de recrutement précisent en général expressément que les hommes et les femmes devraient bénéficier de chances égales lors des procédures de candidature.

Axelle Rosée

Fédération pour une
défense
européenne des
syndicats et du
personnel

FORUM DE DISCUSSION INTERNE

Objet: Manque de possibilités de travail à temps partiel

Avez-vous remarqué comme il est difficile de trouver un poste à temps partiel au-dessus d'un certain niveau? Je suis père depuis peu, et j'examine quelles sont mes options pour parvenir à combiner mes responsabilités familiales et ma vie professionnelle. Personnellement, j'ai le sentiment que ma carrière est bloquée parce qu'il n'existe pratiquement pas d'emplois à temps partiel correspondant à mon niveau ou à mes aspirations. Je suis convaincu que si les fonctions de haut niveau étaient réparties de manière égale entre des postes à temps partiel, ce serait idéal pour permettre à davantage de personnes hautement qualifiées de combiner une carrière ambitieuse avec une vie de famille bien remplie.

Posté par Nick C. le 01/03/20XX

Je crains qu'il soit impossible de partager certains postes entre deux personnes, car il serait extrêmement difficile de garantir l'exécution cohérente de certaines tâches par la personne qui en est responsable au final. Que pensez-vous des PCC? Ils pourraient peut-être créer de nouvelles opportunités de promotion et de travail à temps partiel.

Posté par Veronica E. le 03/03/20XX

Je pense que les PCC ne sont malheureusement pas la solution pour équilibrer les formules de travail à temps partiel, étant donné qu'il y aura toujours un problème d'imputabilité et de responsabilité.

Posté par Frank Z. le 08/03/20XX

Objet: Programmes de réactivation

J'ai récemment entendu parler de programmes de «réactivation» qui permettent aux personnes d'acquérir les compétences appropriées dans un domaine, ce qui peut les aider à obtenir un poste permanent dans une organisation ou tout au moins d'être mieux armées pour le marché du travail actuel. Quelqu'un a-t-il des informations plus précises à ce sujet?

Posté par Alice C. le 05/04/20XX

Je ne suis pas très convaincu par ces programmes. Ramener à l'emploi des personnes faiblement qualifiées ne sera jamais facile. On ne peut pas demander aux stagiaires de travailler gratuitement, étant donné qu'ils ont souvent des familles à nourrir.

Posté par Eric C. le 12/04/20XX



20/10/20XX-1

Rapport interne sur la mise en œuvre de la SE dans les EM

Le présent rapport examine diverses améliorations qui ont été apportées dans le cadre de la SE dans les différents EM en matière d'emploi et de population active.

- Si tous les EM ont apporté des améliorations, les résultats détaillés révèlent qu'il existe encore de grandes différences entre les taux d'emploi des différents EM. Les augmentations du taux d'emploi les plus marquées ont été enregistrées dans les EM les plus grands; il convient toutefois de noter qu'en raison de leur population importante, ces EM influencent plus fortement les statistiques générales, et leurs résultats positifs pourraient masquer des problèmes existant dans des EM plus petits.
- Certains petits EM sont encore tellement éloignés de l'objectif d'emploi global qu'un taux de 60 % semble aujourd'hui irréaliste et hors d'atteinte. La barre devrait peut-être être placée moins haut pour eux, en fixant un nouvel objectif d'emploi fondé sur toutes les données disponibles et une évaluation des tendances économiques et sociales.
- De nombreux EM ont fait état d'actions ayant permis de promouvoir le travail à temps partiel et les horaires flexibles.

Courriel

Expéditeur: Roisin Orbo, unité «Affaires sociales & Inclusion», direction générale de l'emploi
Destinataire: Max Weinberg, chef(fe) du groupe de travail, GTRSE
Date: 10/05/20XX
Objet: Questions à traiter dans le cadre de la nouvelle SE

Cher/Chère Max,

Je souhaiterais te faire part de certaines idées sur la nouvelle SE.

Une analyse approfondie montre que la majorité des emplois à temps partiel disponibles sont destinés à des personnes n'ayant qu'un niveau d'instruction primaire ou secondaire. D'aucuns pensent que, pour répondre à ce problème, tous les employeurs devraient être encouragés à faire en sorte que les postes à temps plein qu'ils proposent puissent eux aussi être scindés en un certain nombre d'équivalents temps partiel. J'objecterais toutefois que de nombreux postes de haut niveau impliquent des responsabilités qui ne peuvent tout simplement pas être partagées entre deux personnes ou plus.

Sur l'internet, nombreux sont ceux qui présentent les programmes de réactivation comme un moyen de motiver les personnes peu formées. Il ne me semble pourtant pas que de telles initiatives soient réalistes, car beaucoup d'entreprises ne seront pas enchantées à l'idée d'avoir à rémunérer des personnes dont les compétences sont encore assez limitées tout en devant continuer à les former.

L'égalité des chances est toujours importante, et ce, dès les débuts d'une carrière. Je pense, personnellement, que la première phase des procédures de recrutement à des postes de rang inférieur dans les organisations publiques devrait être organisée de manière séparée pour les hommes et les femmes (mais selon les mêmes critères). Cela garantirait qu'une proportion égale des meilleurs candidats hommes et femmes soit admise à la phase suivante, assurant ainsi des chances égales aux femmes.

Bien à toi

Roisin

Courriel

Expéditeur: Chris Aysech, membre du GTRSE
Destinataire: Max Weinberg, chef(fe) du groupe de travail, GTRSE
Date: 03/06/20XX
Objet: Recommandations pour la prochaine réunion

Cher/Chère Max,

Comme je ne pourrai pas assister à la prochaine réunion de notre groupe de travail, pourrais-tu assurer à ma place le suivi de la question ci-après?

Les dernières statistiques de l'UE indiquent que l'emploi des femmes a progressé, atteignant maintenant le niveau requis pour contribuer à la réalisation de l'objectif d'un taux d'emploi global de 60 % que s'est fixé l'UE. Nous pouvons être fiers des mesures prises dans ce domaine, et je dirais qu'elles ne nécessitent plus une attention particulière étant donné que la réalisation de cet objectif prioritaire est en bonne voie. Nous pouvons nous concentrer sur d'autres questions lors de l'établissement de la nouvelle liste de priorités de la SE.

Bien à toi

Chris