



FR

La machine à frustration de la certification, mais... il y a de l'espoir

La certification est le processus par lequel les collègues AST, indépendamment de leur éventuel parcours d'études, ont la possibilité d'être certifiés et, en fin de compte, d'intégrer le groupe de fonctions AD. Il s'agit d'un outil de «promotion sociale» réel et noble pour lequel nous devons évidemment remercier nos employeurs. En effet, ce programme est interinstitutionnel. Toutefois, à l'instar des concours internes, la manière dont elle est mise en œuvre au sein de la Commission génère non seulement de nombreuses attentes, mais aussi des frustrations. Cependant, il semble y avoir de la lumière au bout du tunnel.

«La [procédure de certification](#) permet aux fonctionnaires membres du groupe de fonctions des assistants (AST 5 au moins) d'être nommés à un poste d'administrateur (AD)»

Le processus peut être simplifié en trois étapes :

- La première étape consiste à sélectionner les personnes les plus qualifiées susceptibles de participer au programme de formation à la certification et est divisée en deux sous-étapes. Vous devez d'abord postuler au niveau de votre DG. Ensuite, si vous êtes retenu par votre DG, vous serez éventuellement retenu à l'échelle de la Commission lors d'un entretien de sélection. Pour la plupart des DG et services, la sous-étape DG implique également un entretien de sélection et parfois une épreuve écrite.
- La deuxième étape consiste à suivre le programme de cours d'excellente qualité et, par la suite, à réussir les examens très difficiles. Après cela, vous êtes certifié (e).
- La troisième et dernière étape est d'obtenir un poste AD et de devenir officiellement AD.

Le principal filtrage, et donc la principale source de frustration, est évidemment la première étape. Elle est entre les mains des DG et des Services. Et ils ont chacun leur propre approche et préjugés. Dans la plupart des DG/Services, ils font appel à tous les AST éligibles. Au niveau de la sous-étape Commission, les candidats devront passer un entretien de 15 minutes, au cours duquel ils devront faire tout leur possible pour convaincre le jury de leur potentiel. Il s'agit d'un exercice extrêmement stressant et difficile. C'est un peu comme un concours interne, tout le monde peut poser sa candidature (dans la limite de grade prévue), mais très peu d'entre eux sont choisis (plus de 100 AST par an dans les années 2000 à environ 50 par an dans les années 2010). Certains collègues répètent leur candidature d'année en année, tandis que d'autres ne le demandent jamais par manque de confiance dans leur processus de sélection de leur DG/Service. Heureusement quelques collègues AST bénéficient par ailleurs de postes d'Assistant Confirmé.

La deuxième étape génère en comparaison beaucoup moins de frustration. Il faut réussir les examens; cela fait partie du jeu.

La troisième étape, même si elle concerne très peu de collègues, est la plus intéressante. En effet, conformément à l'ensemble du processus, l'Institution «attribue»/ «réserve» certains postes aux collègues certifiés pour devenir AD et les «distribue» aux différentes DG/Services. Toutefois, d'après nos

informations, premièrement, il n'y a pas assez de postes réservés et leur quantité diminue au fil du temps dans une mesure qui ne permet pas de couvrir les nombreux collègues certifiés. Il est encore plus intéressant de noter que certains de ces postes réservés sont soit utilisés pour des collègues non-certifiés, soit restitués ou repris par la DG HR ou, pour les DG transardenaises, transférés vers Bruxelles ou utilisés exclusivement à Bruxelles. C'est comme être à la porte avec la clé en main, mais ne pas pouvoir rentrer parce que la porte est fermée et qu'il n'y a pas de serrure. Bruxelles est le royaume des serrures après tout !

Toutefois, la première étape, qui implique un ou deux entretiens, peut être préparée. Nous proposons des « mock interviews » à nos affiliés, et nous avons un taux de réussite sans précédent à cet égard. C'est peut-être la raison pour laquelle la DG HR a également récemment commencé à fournir ce type de service aux candidats à la certification. UNE PERSONNE PREVENUE EN VAUT DEUX!

USFL toujours sur le pont!

- News: [AST – CARRIERES FONCTIONNAIRES \(AD, AST ET AST/SC\), IL Y A UN GROUPE DE FONCTIONS DE TROP \(AST\) – ENFIN UN COLLECTIF ?](#) (14-04-2023)
- News: [CARRIERE DES FONCTIONNAIRES \(AD, AST ET AST/SC\) IL Y A UN GROUPE DE FONCTION DE TROP \(AST\)](#) (11/2022)
- Tract: [EXERCICE DE CERTIFICATION 2022/2023](#) (21/09/2022)