

SOMMAIRE

A qui s'adresse cet ouvrage ? 7

Partie 1 **Organisation des tests d'accès**..... 9

Chapitre 1 Déroulement des concours 11

Chapitre 2 Spécificités des tests sur ordinateur 15

Partie 2 **Spécificités du test de jugement situationnel**.....23

Chapitre 3 Présentation du test25

Chapitre 4 Notation29

Chapitre 5 Les compétences33

Chapitre 6 Les valeurs47

Partie 3 **Méthodologie du test de jugement situationnel**.....53

Chapitre 7 Comment aborder une question ?55

Chapitre 8 Hiérarchisation des actions selon le degré de résolution du problème.....67

Chapitre 9 Hiérarchisation des actions selon le degré de priorité71

Chapitre 10 Hiérarchisation des actions selon les positions de vie.....75

Chapitre 11 Les actions similaires79

Partie 4 **Tests**81

Présentation des tests83

Test 185

Test 2.....95

Test 3..... 105

Test 4..... 115

Test 5..... 125

Test 6..... 135

Partie 5	Évaluation	145
	Utilisation de la grille de correction	147
	Évaluation du test 1.....	150
	Évaluation du test 2.....	152
	Évaluation du test 3.....	154
	Évaluation du test 4.....	156
	Évaluation du test 5.....	158
	Évaluation du test 6.....	160
Partie 6	Explications détaillées	163
	Explications des réponses au test 1	165
	Explications des réponses au test 2	179
	Explications des réponses au test 3	191
	Explications des réponses au test 4.....	203
	Explications des réponses au test 5.....	215
	Explications des réponses au test 6.....	227
	Qui sommes-nous ?	239

A qui s'adresse cet ouvrage ?

Cet ouvrage s'adresse à tous les candidats aux concours des institutions européennes qui souhaitent se préparer dans les meilleures conditions au test de jugement situationnel.

1. UN TEST DE COMPÉTENCES GÉNÉRALES

Le test de jugement situationnel évalue votre comportement et votre prise de décision en milieu professionnel. Il comprend 20 questions à choix multiple (QCM). Chaque question décrit un scénario en rapport avec une situation de travail et une série de 4 actions possibles. Vous devez choisir l'action qui vous paraît la plus efficace ET celle qui vous paraît la moins efficace.

Le test de jugement situationnel est un test de compétences générales. Il n'évalue pas vos compétences professionnelles dans un domaine particulier (droit, économie, etc.). Vous devez répondre à chaque question en vous basant uniquement sur les données du scénario et sur ce que l'on attend de vous en termes de compétences. Ces compétences sont définies dans le Guide applicable aux concours généraux¹ : analyse et résolution de problèmes, qualité et résultats, hiérarchisation des priorités et organisation, persévérance, et travail d'équipe.

Comme tous les tests d'accès, le test de jugement situationnel est difficile. Pour le réussir, vous devez :

- maîtriser les compétences EPSO ;
- connaître les valeurs des institutions européennes ;
- être capable de trier les actions selon différents critères ;
- vous entraîner.

¹ « Guide applicable aux concours généraux », Journal officiel de l'Union européenne, 2012/C 270 A/01.

2. METTEZ TOUTES LES CHANCES DE VOTRE CÔTÉ

L'ouvrage que vous tenez entre les mains vous donne toutes les chances de réussir le test de jugement situationnel.

La partie I vous renseigne sur l'organisation des tests d'accès. Elle permet également de vous familiariser avec la configuration des tests sur ordinateur (comment valider une réponse, comment identifier les questions pour lesquelles vous n'êtes pas sûr de la réponse, etc.).

La partie II présente les spécificités du test de jugement situationnel (présentation des questions, évaluation des réponses, gestion du temps, etc.). Elle détaille les compétences EPSO et les valeurs des institutions européennes sur lesquelles vous devez vous appuyer pour répondre aux questions.

La partie III est consacrée aux différentes stratégies. Elle vous apprend à classer les actions selon différents critères : degré de résolution du problème, degré de priorité, positions de vie et similitude des actions.

La partie IV vous propose 6 tests de 20 questions, chaque test évaluant les cinq compétences EPSO.

Les questions que nous proposons sont similaires à celles des concours organisés par l'EPSO depuis 2010.

Elles s'adressent à toutes les catégories de concours².

La partie V donne les réponses aux tests. Elle vous permet également de calculer votre score global et votre score par compétence.

La partie VI vous fournit toutes les explications détaillées.

Bonne préparation !

² Dans les tests de jugement situationnel des concours EPSO, on ne note pas de différence entre les questions pour administrateurs (AD) et les questions pour assistants (AST).

CHAPITRE 3 - PRÉSENTATION DU TEST

1. PRINCIPES DU TEST

Le test de jugement situationnel comprend 20 questions à choix multiple destinées à évaluer votre comportement et votre prise de décision en situation professionnelle. Chaque question décrit un scénario en rapport avec une situation de travail et quatre actions possibles. Vous devez choisir :

- l'action la plus efficace
- ET l'action la moins efficace.

Vous devez donc sélectionner deux options parmi les quatre proposées. Les deux autres actions, qui ne sont pas retenues, sont des actions intermédiaires. Elles sont qualifiées de neutres¹⁰ par l'EPSO.

2. EXEMPLE

Voici un exemple de question. Prenez votre temps pour y répondre. Les réponses et les explications figurent à la fin de ce chapitre.

Q1.

Vous venez d'être muté dans une filiale étrangère de votre entreprise. Vous ne maîtrisez pas encore bien la langue du pays. Vous ne comprenez donc pas toujours ce qui vous est demandé, ce qui vous conduit à faire des erreurs.

	Plus efficace	Moins efficace
a) Vous demandez à vos interlocuteurs de faire l'effort de parler en anglais, au moins pour quelques temps.		
b) Vous demandez à suivre un cours intensif pour perfectionner votre connaissance de la langue.		
c) Vous prenez votre mal en patience, sachant que votre niveau linguistique s'améliorera avec le temps.		
d) Vous reformulez systématiquement chaque demande afin d'être certain de l'avoir bien comprise.		

¹⁰ Voir Section 3.

3. DÉFINITIONS

Qu'est-ce qu'une action efficace ?

Chaque question soulève un problème. Une action efficace est une action qui résout ce problème tout en valorisant une compétence professionnelle non spécifique (i.e. sans rapport avec un métier) dans le respect des valeurs des institutions européennes. Ces compétences sont référencées par l'EPSO. Nous les analyserons plus en détail dans les chapitres suivants :

Analyse et résolution de problèmes	Pouvoir déterminer les points essentiels dans des questions complexes et élaborer des solutions concrètes et créatives.
Qualité et résultats	Pouvoir assumer des responsabilités et prendre des initiatives afin de fournir un travail de grande qualité dans le respect des procédures établies.
Hierarchisation des priorités et organisation	Pouvoir déterminer les tâches prioritaires, travailler de manière flexible et organiser efficacement son propre travail.
Persévérance	Pouvoir rester efficace en cas de charge de travail élevée, surmonter de manière positive les difficultés d'organisation et s'adapter à l'évolution de son environnement de travail.
Travail d'équipe	Pouvoir coopérer avec ses collègues directs et avec d'autres services, et respecter les différences de chacun.

L'action la plus (moins) efficace est celle qui résout (ou ne résout pas) un problème tout en valorisant l'une de ces cinq compétences. Le critère d'efficacité est relatif. Lorsque l'on parle de l'action la plus (moins) efficace, c'est par rapport aux autres actions, et non dans l'absolu. Ainsi, l'action la plus efficace peut être la meilleure comme la moins mauvaise des quatre. Les actions intermédiaires sont qualifiées de neutres par l'EPSO.

Une action neutre ne veut pas dire une action sans effet. Une action neutre peut être efficace ou inefficace. Tout ce que l'on peut dire est qu'une action neutre se situe entre l'action la plus efficace et l'action la moins efficace.

Le test consiste donc à hiérarchiser les actions de la plus efficace à la moins efficace. Nous verrons dans les chapitres 7 à 11 comment procéder.

4. POURQUOI UN TEST DE JUGEMENT SITUATIONNEL ?

Le test de jugement situationnel, appelé aussi test de mise en situation, fait partie des tests d'accès depuis 2010. Il a été introduit pour évaluer les cinq compétences décrites précédemment. Il vise à sélectionner les candidats en fonction de leur comportement et de leur aptitude à prendre les bonnes décisions dans le cadre professionnel. Il est donc complémentaire des tests de logique utilisés dans la même phase de présélection du concours.

Plusieurs études¹¹ montrent la pertinence de ce type de test dans les procédures de sélection des candidats :

- il constitue un bon instrument de prédiction des performances du candidat à son futur poste ;
- il est juste dans le sens où les résultats ne dépendent pas de critères tels que l'âge, le sexe ou l'ethnie du candidat ;
- il est perçu par les candidats comme un moyen d'évaluation juste et équitable ;
- il est facile à administrer.

5. GESTION DU TEMPS

Vous devez répondre aux 20 questions en 30 minutes. Cela correspond en moyenne à 1 minute 30 par question. La vitesse de réflexion est donc un facteur important dans cette épreuve. Pour autant, vous ne pouvez pas vous chronométrer sur chaque question : cela vous ferait perdre du temps et augmenterait votre stress.

L'idéal est de pouvoir répondre aux 20 questions en 25 minutes. De cette façon, vous disposez de 5 minutes à la fin du test pour revoir les questions que vous avez marquées. Le tableau suivant indique comment gérer votre temps de façon optimale.

Temps restant	Vous devez avoir répondu à
20 : 00	8 questions
10 : 00	16 questions
05 : 00	20 questions

¹¹ Nous nous référons notamment à celle réalisée par SHL, l'entreprise qui a conçu les questions de jugement situationnel utilisées par l'EPSO.

6. SOLUTION

L'action d) est la plus efficace.

C'est la solution la plus efficace à court terme. C'est la seule qui puisse vous permettre de réduire fortement le risque d'erreurs.

L'action c) est la moins efficace.

Cette attitude passive vous conduit à faire encore des erreurs. Elle ne résout donc pas le problème soulevé par la question.

L'action a) est neutre.

Cette action est efficace pour réduire votre risque de commettre des erreurs. Cependant, vous reportez votre problème sur les autres. C'est d'abord à vous de faire des efforts. L'action a) est donc moins efficace que la d).

L'action b) est neutre.

Cette solution est adéquate, mais n'est efficace qu'à long terme. En attendant, le risque d'erreurs est toujours présent. Cette action ne répond donc pas au problème qui se pose actuellement.

Dans cette question, la compétence recherchée est « Qualité et résultat ».