



# Repenser l'entrée en service

[EN version herebelow](#)

L'entrée en service devrait être repensée quant à ses objectifs et ses modalités, en améliorant, au-delà de la période de stage, l'accueil et la formation des nouveaux arrivants.

Il faudrait permettre que le nouveau personnel se familiarise avec les services de l'Institution et son histoire.

Pour ce faire, en l'absence de postes libres, la période de stage pourrait être précédée de l'octroi immédiat d'un contrat d'agent temporaire pour une période de 2 ans, permettant une embauche plus rapide des lauréats, dès la réussite de leur concours externe. Pendant cette période deux ans les lauréats recevraient des formations et des parcours différenciés dans les services avant de se voir offrir un poste de fonctionnaire.

Le même parcours de deux ans pourrait être offert au fonctionnaire, qui accède à la fonction publique directement comme fonctionnaire. Pendant les premières 2 années, le/la futur(e) fonctionnaire devrait avoir la possibilité de découvrir plusieurs domaines et/ou DGs, et de suivre les formations nécessaires pour la suite de sa carrière. La période de stage pourrait ainsi assurer une réelle évaluation additionnelle des compétences des futurs fonctionnaires.

Pour aider les collègues à construire une carrière dès l'entrée en service, la Commission doit offrir des formations ciblées, thématiques, linguistiques, informatiques, à tout le personnel. La participation doit être encouragée et facilitée.

07/10/2021



## Rethinking entry into service

Entry into service, its objectives and procedures, should be reconsidered. Beyond the probationary period, the reception and training of newcomers should be improved.

New staff should be allowed to familiarise themselves with the institution's services as well as its history.

To this end, in the absence of vacant posts, the probationary period could be preceded by the immediate granting of a temporary agent contract for a period of two years. It would enable successful candidates to be recruited more quickly, as soon as they have passed the external competition. During this two-year period, they would receive training and differentiated career paths in the services - before being offered a position as a civil servant.

The same two-year path could be offered to the successful candidate who directly enters the civil service. During the first two years, the future civil servant should have the possibility to discover several fields and/or DGs, and to follow the necessary training for his/her further career. The probationary period could thus provide a real complementary assessment of his/her competences.

To help colleagues build a career from the moment they enter into service, the Commission must offer targeted training on specific topics, languages and IT, to all staff. Participation should be encouraged and facilitated.