

AGENCE EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (EU-OSHA)

cherche à recruter

Un HR OFFICER

Venez rejoindre l'EU-OSHA - une agence dynamique de l'Union européenne basée dans la ville très vivable de Bilbao, en Espagne! Nous sommes une équipe de 65 membres du personnel dédiée à la promotion de lieux de travail sûrs, sains et productifs grâce à des informations techniques, scientifiques et économiques qui soutiennent l'élaboration de politiques et la prévention des risques en milieu de travail.

Nous recherchons un coéquipier positif, flexible et enthousiaste, passionné par les ressources humaines, expérimenté dans la contribution aux processus de sélection et de recrutement, la supervision des droits financiers des employés, pour un contrat de trois ans renouvelable à long terme. ¹

Dans notre environnement multiculturel dynamique et respectueux, nous favorisons l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et proposons des formules de travail flexibles telles que le travail à temps partiel, les horaires flexibles et le télétravail.

En adhérant à l'EU-OSHA, en plus de recevoir un salaire attractif, vous seriez couvert [par l'assurance maladie commune de l'UE](#) et contribuerez [au régime de pension de l'UE](#). Pour de plus amples informations sur nos activités, veuillez consulter le site <http://osha.europa.eu> et pour de plus amples informations sur les conditions contractuelles et de travail, veuillez consulter [la section 6](#) du présent avis de vacance.

Si vous remplissez tous les critères d'éligibilité (section 3), avez le profil que nous recherchons et souhaitez rejoindre l'équipe de l'EU-OSHA, envoyez-nous **votre candidature au plus tard le mercredi 6 novembre 2024 à 13 heures, heure de Bilbao!**

EUOSHA/CA/24/01 – HR OFFICER (GF III)²

1 CADRE D'EMPLOI

L'agent des ressources humaines fait partie de la section dynamique des ressources humaines au sein de l'unité du centre de ressources et de services (RSC). La section des ressources humaines est composée de quatre membres du personnel. Il est donc petit, ce qui nécessite la capacité de s'adapter à différentes tâches et niveaux de tâches, en soutenant spontanément les coéquipiers quand et où cela est nécessaire, de l'administration à des zones de contenu plus HRM.

Sous la supervision du gestionnaire des ressources humaines et sous l'autorité du chef d'unité, le responsable des ressources humaines contribuera à la gestion et à la mise en œuvre des processus et procédures en matière de ressources humaines, en particulier en ce qui concerne l'administration des droits des employés et le recrutement.

¹ Il peut être renouvelé pour une période de cinq ans. Tout renouvellement ultérieur serait pour une durée indéterminée.

² Ce document, initialement rédigé en anglais, peut être traduit **automatiquement** dans d'autres langues de l'UE. Dans un tel cas, la version originale anglaise prévaudra à toutes fins utiles.

2 PROFIL D'EMPLOI

L'agent des ressources humaines aura les fonctions suivantes:

a) Fonctions spécifiques:

- Contribuer à la gestion des processus de sélection et de recrutement, en suivant et en documentant chaque étape en temps utile, depuis le lancement de l'avis de vacance jusqu'à la publication de l'offre d'emploi et du contrat de travail correspondant. Accueillir les nouveaux collègues pendant le processus d'intégration.
- Superviser les demandes de schémas de travail des salariés (travail hybride, temps partiel, etc.) et leurs droits financiers au début et à la fin du service, en veillant à ce que des informations précises leur soient fournies ainsi qu'à l'Office (externe) de gestion et de liquidation des droits individuels (PMO). Assurer la saisie correcte des données connexes dans les logiciels RH et les systèmes numériques.
- Superviser les absences des employés, en assurant la liaison avec le service médical externe si nécessaire.

b) Droits génériques

- Contribuer à l'élaboration, à l'examen et à la mise en œuvre des politiques en matière de RH conformément au cadre réglementaire, en fournissant des conseils aux employés et à la direction sur les pratiques exemplaires dans les domaines de travail assignés.
- Identifier les possibilités d'amélioration des processus et suggérer des solutions.
- Assurer une communication interne rapide, efficace et transparente, en favorisant un environnement de travail positif et de confiance.
- Préparer des rapports complets, des données et des analyses en utilisant différents logiciels et systèmes.
- Traduire les besoins en services externes en spécifications techniques pour les contrats liés aux RH dans les domaines de travail assignés. Effectuer la gestion des contrats et les tâches de transaction financière connexes.
- Gérer les documents et les données personnelles conformément aux règles connexes.
- Exécuter toute autre activité pertinente assignée par le responsable des ressources humaines ou le chef d'unité.

3 CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

Pour être considérés comme éligibles à cette procédure de sélection, les candidats doivent remplir toutes les conditions suivantes:

Conditions générales

Les candidats doivent:

- être ressortissant d'un des États membres de l'Union européenne, d'Islande, de Norvège ou du Liechtenstein (parties à l'accord EEE);
- ont rempli toutes les obligations qui leur sont imposées par les lois applicables en matière de service militaire;
- produire les références de moralité appropriées quant à leur aptitude à l'exercice de leurs fonctions;³
- être physiquement apte à exercer les fonctions.

³ Avant d'être nommé, un extrait de casier judiciaire est nécessaire.

Éducation

Les candidats doivent avoir:

- un niveau d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme, **ou**
- un niveau d'enseignement secondaire sanctionné par un diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle appropriée d'au moins trois ans.

Seuls les diplômes délivrés dans les États membres⁴ de l'UE ou faisant l'objet de certificats d'équivalence délivrés par les autorités desdits États membres seront pris en considération.

Connaissance des langues

Les candidats doivent posséder une connaissance approfondie⁵ d'une des langues officielles de l'UE et une connaissance satisfaisante d'une autre langue⁶ de l'UE dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Recommandation importante

Veillez noter que seuls les candidats qui répondent à tous les critères d'admissibilité énumérés seront pris en considération pour le processus de sélection. Nous demandons que **les personnes qui ne répondent pas à ces critères s'abstiennent de soumettre une demande**, car cela ne fera pas avancer leur candidature.

Nous apprécions votre compréhension et votre coopération pour faire en sorte que seuls les candidats éligibles postulent.

4 CRITÈRES DE SÉLECTION

Les critères suivants seront utilisés pour évaluer les candidats au moyen de leur candidature,⁷d'un entretien et d'une ou de plusieurs épreuves écrites.

4.1. Essentiel

Les candidats doivent avoir:

Expérience et compétences professionnelles

- au moins trois ans d'expérience professionnelle⁸ à la suite de l'octroi de l'enseignement postsecondaire (ou six ans, dans le cas de l'enseignement secondaire) conformément aux fonctions du profil d'emploi, y compris en particulier une expérience pratique dans le soutien au bon déroulement des procédures de sélection et/ou dans la surveillance des droits financiers des salariés;
- expérience de travail avec différents logiciels RH;
- Excellentes compétences numériques, en particulier Excel, avec une grande capacité à s'adapter facilement à différents outils et logiciels;

⁴ Les diplômes obtenus au Royaume-Uni avant le 31/01/2020 sont automatiquement reconnus et ne font donc pas l'objet de certificats d'équivalence.

⁵Équivalent au niveau C1 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

⁶ Équivalent au niveau B2 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

⁷ La motivation (ou d'autres informations) que les candidats écrivent dans leur candidature dans la section «Informations supplémentaires» n'est pas prise en considération ni évaluée lors de l'examen des candidatures.

⁸Seules les activités professionnelles rémunérées dûment documentées sont prises en compte.

- Excellentes compétences en communication orale et écrite en anglais (C1)⁹.

Compétences comportementales

- Excellentes capacités d'analyse;
- Une grande attention aux détails et à la précision;
- Forte capacité d'auto-organisation, fournissant des résultats de qualité d'une manière axée sur le service;
- Excellentes compétences interpersonnelles et de travail d'équipe.
- Grand sens de l'éthique.

4.2. Avantageux

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces critères avantageux n'entraînera pas l'exclusion du candidat de la procédure de sélection, mais peut affecter ses chances d'être invité à un entretien et à une ou plusieurs épreuves écrites.

- Éducation en ressources humaines, en sciences sociales ou en psychologie
- Bonne connaissance appliquée du statut des fonctionnaires et du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne
- expérience dans le domaine de l'apprentissage du personnel et de l'évolution de carrière;
- Expérience des marchés publics et/ou de la planification et du suivi budgétaires.

5 PROCÉDURE DE SÉLECTION

Un comité de sélection sera nommé pour cette procédure de sélection. Dès que cela sera fait, sa composition sera publiée sur le [site web de l'EU-OSHA](#).

Les travaux du comité de sélection et ses délibérations sont confidentiels. Les candidats ne doivent pas établir de contact direct ou indirect avec eux ni demander à quiconque de le faire en leur nom. Toute violation de cette règle constitue un motif d'exclusion de la procédure de sélection.

Toutes les demandes de renseignements doivent être adressées par courrier électronique uniquement à recruitment@osha.europa.eu, en mentionnant la référence de la procédure (EUOSHA/CA/24/01).

La procédure de sélection se déroulera en trois phases.

Phase 1 – Examen des demandes¹⁰

Le comité de sélection évaluera les informations¹¹ fournies dans les candidatures au regard des critères de sélection énoncés à la section 4 «Expérience et compétences professionnelles». Les demandes qui répondent le mieux à ces critères feront ensuite l'objet d'un examen plus approfondi pour s'assurer qu'elles satisfont à tous les critères d'admissibilité énumérés à la section 3, avec l'appui de la section des RH. Tous les critères doivent être remplis avant la date limite de dépôt des candidatures. On s'attend à ce qu'environ six candidats passent à la phase 2. L'entretien et l'épreuve(s) écrite(s) sont provisoirement prévus pour le début du mois de décembre 2024.

⁹Équivalent au niveau C1 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#)

¹⁰ À n'importe quelle phase de la procédure, les candidats peuvent être invités à fournir des informations ou des documents supplémentaires. Ils peuvent être disqualifiés si, à un stade quelconque de la procédure, il est établi que les informations contenues dans la demande sont inexactes ou incomplètes.

¹¹ La motivation (ou d'autres informations) que les candidats écrivent dans leur candidature dans la section «Informations supplémentaires» n'est pas prise en considération ni évaluée lors de la présélection des candidatures (phase 1).

Les candidats peuvent vérifier le statut de leur candidature au moyen de l'outil de recrutement en ligne de l'EU-OSHA. Cette étape se produit généralement dans un délai d'un mois après la date provisoire susmentionnée.

Phase 2 – Entretiens et épreuve(s) écrite(s)

Le comité de sélection évaluera l'expérience professionnelle, les connaissances, les aptitudes et les compétences comportementales des candidats conformément à la section 4, ainsi que leur motivation.

L'entretien et l'épreuve(s) écrite(s), dont une partie sera anonymisée, se dérouleront en anglais et à distance.

Pour les candidats dont la langue maternelle ou la première langue est l'anglais, le niveau¹² de leur deuxième langue de l'UE tel que déclaré dans leur candidature, sera testé par des moyens appropriés. La connaissance d'autres langues pertinentes, telle qu'indiquée par le candidat dans sa candidature, peut également être évaluée.

À l'issue de cette phase, le comité de sélection soumettra au directeur exécutif la liste des candidats ayant atteint au moins 70 % des points attribués aux compétences comportementales et à la motivation et au moins 70 % des points attribués à l'expérience, aux connaissances et aux compétences professionnelles.

Phase 3 – Offre d'emploi éventuelle

Compte tenu de la liste soumise par le comité de sélection, le directeur exécutif décidera du candidat le plus approprié pour une éventuelle offre d'emploi et/ou l'inclusion de candidats appropriés dans une liste de réserve, le cas échéant. Avant cela, il peut discuter plus avant avec un ou plusieurs candidats de leurs antécédents et de leur motivation.

Cette étape est prévue dans un délai d'un mois à compter de la date de l'entretien. La liste de réserve, le cas échéant, sera valable jusqu'au 31/12/2025 et pourra être prorogée. L'inscription sur la liste de réserve ne garantit pas une offre d'emploi.

Avant une éventuelle offre d'emploi, une vérification des références peut être organisée.

Lorsqu'un tel poste devient vacant ou doit être couvert, le directeur exécutif peut proposer un emploi à un candidat figurant sur la liste dont le profil correspond le mieux aux besoins de l'EU-OSHA à ce moment-là.

6 ENGAGEMENT ET CONDITIONS D'EMPLOI

Le contrat d'engagement est conclu en vertu de l'article 3, point a), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne¹³ (RAA) pour un contrat de longue durée de trois ans en tant qu'agent contractuel du groupe de fonctions III (GF III), renouvelable une fois au maximum pour une durée déterminée (5 ans). Tout renouvellement ultérieur serait pour une durée indéterminée. Le titulaire du poste sera soumis à une période probatoire de 9 mois.

L'EU-OSHA ne sera liée à l'offre d'emploi que si le candidat retenu, avant la signature du contrat, a:

- fourni des copies originales ou certifiées conformes de tous les documents demandés prouvant, par exemple, leur éligibilité,
- ont subi l'examen médical obligatoire qui établit qu'ils satisfont au niveau d'aptitude physique nécessaire à l'exercice des fonctions concernées,

¹² Équivalent au niveau B2 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

¹³ Le texte intégral est disponible [ici](#).

- ont informé l'EU-OSHA de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel et ont été considérés comme n'ayant aucun intérêt personnel de nature à compromettre leur indépendance ou tout autre conflit d'intérêts au moyen d'une forme spécifique.

Environnement de travail

Le poste est basé à Bilbao et les membres du personnel sont tenus de résider à Bilbao ou dans ses environs. Le titulaire du poste travaillera dans un environnement multiculturel où le dialogue permanent entre l'encadrement et le personnel, y compris les représentants du personnel, est considéré comme essentiel.

À l'EU-OSHA, nous favorisons des formules de travail flexibles et veillons à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de notre personnel. Par exemple, conformément aux règles en vigueur, le temps de travail est basé sur une moyenne de 40 heures par semaine et nous proposons un travail à temps partiel, des horaires de travail flexibles et le télétravail. **Le télétravail depuis Bilbao et ses environs est possible jusqu'à 60 % par semaine.** En outre, il est également possible de télétravailler **jusqu'à 10 jours par an depuis l'extérieur de Bilbao et ses environs.**

Rémunération et autres avantages

La rémunération des membres du personnel se compose d'un **traitement de base** et d'éventuelles indemnités versées en euros, pondérés par le coefficient correcteur pour l'Espagne (actuellement 92,40 %).

Le personnel **peut avoir droit** à diverses **allocations** en fonction de sa situation personnelle, notamment l'indemnité d'étranger (4 % du traitement brut de base) ou l'indemnité de dépaysement (16 % du traitement brut de base) et les allocations familiales (telles que l'allocation de foyer, l'allocation pour enfant à charge, l'allocation préscolaire et l'allocation scolaire).

Le salaire du titulaire de poste est soumis à un impôt communautaire prélevé à la source et est **exonéré de l'impôt national**. Le paquet salarial comprend les cotisations aux régimes de sécurité sociale et de retraite de l'UE.

À titre indicatif, le salaire mensuel net d'un agent contractuel du groupe de fonctions III de grade 8 (c'est-à-dire comptant jusqu'à 5 ans d'expérience professionnelle) est d'environ 3 100 euros pour un expatrié, célibataire, et de 4 500 euros pour un expatrié avec 2 enfants à l'école maternelle.

Dans certaines circonstances, en particulier lorsque le titulaire de poste est obligé de changer de lieu de résidence pour prendre un emploi, l'Agence peut également rembourser certains frais exposés, notamment les frais de déménagement.

À partir du premier jour, le personnel est couvert contre les risques de maladie et d'accident par le régime commun d'assurance maladie (RCAM) de l'UE. Le RCAM rembourse 80 à 85 % de la plupart des frais de santé et, en cas d'accident, il rembourse jusqu'à 100 %.

Le personnel a également la possibilité de percevoir une pension de l'UE après seulement 10 ans de travail pour une institution de l'UE. L'âge normal de la retraite est de 66 ans, mais on peut aussi prendre sa retraite dès 58 ans avec une déduction du montant de la pension.

Pour en savoir plus sur les avantages de travailler pour l'EU-OSHA, veuillez suivre ce [lien](#).

7 PROCESSUS DE DEMANDE

Engagement en faveur de l'égalité des chances

L'EU-OSHA est un employeur soucieux de l'égalité des chances et encourage vivement les candidatures de tous les candidats qui remplissent les critères d'éligibilité et sont intéressés par le poste. L'EU-OSHA s'engage à répondre aux besoins des candidats et des candidats sélectionnés qui peuvent avoir des exigences particulières (par exemple, pour des raisons de handicap). L'EU-OSHA veille à ce que sa procédure de sélection n'entraîne aucune discrimination fondée sur le sexe, la couleur, les

origines raciales, ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, la nationalité, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

En cas de handicap, veuillez en informer les ressources humaines à l'adresse recruitment@osha.europa.eu et indiquer quelles dispositions ou adaptations relatives à votre handicap sont nécessaires, afin que l'EU-OSHA puisse assurer votre participation égale aux entretiens/tests.

Demande

Les candidats doivent soumettre leur candidature via l'outil de recrutement électronique de l'Agence [ici].

Les candidats doivent d'abord créer un compte dans l'outil eRecrutement, puis soumettre leur candidature.

La demande doit être introduite dans l'outil de recrutement électronique au **plus tard le mercredi 6 novembre 2024 à 13 heures, heure de Bilbao.**

Il est fortement conseillé aux candidats de ne pas attendre la date limite pour soumettre leur candidature. L'EU-OSHA n'est pas responsable des retards dans la soumission des demandes dus à des difficultés techniques ou à tout autre facteur pouvant survenir à la dernière minute.

Les candidats peuvent vérifier le statut de leur candidature dans l'outil de recrutement électronique et les principales étapes de la procédure de sélection sur le [site web](#).

8 PROTECTION DES DONNÉES

L'EU-OSHA respecte la vie privée de ses candidats et traite leurs données à caractère personnel conformément au [règlement \(UE\) 2018/1725](#). Pour de plus amples informations, veuillez cliquer [sur ce lien](#).

9 RECOURS JURIDIQUES

Les candidats peuvent introduire une demande de réexamen ou une réclamation dans les délais fixés et comme indiqué dans le [lien](#) suivant.