

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

cherche à recruter

UN PROCUREMENT OFFICER

Venez rejoindre l'EU-OSHA - une agence dynamique de l'Union européenne basée dans la ville très agréable à vivre de **Bilbao**, en Espagne! Nous sommes une équipe de 65 membres du personnel dédiés 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.

Êtes-vous un coéquipier positif, flexible, solidaire et enthousiaste, passionné par les marchés publics? Avez-vous une solide expérience de la mise en œuvre des règles en matière de marchés publics et guidez-vous les autres dans leur mise en œuvre correcte? Ensuite, vous pourriez être la personne que nous recherchons, pour un **contrat de trois ans qui pourrait être renouvelé**.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**, le tout dans un environnement hautement numérisé.

*En adhérant à l'EU-OSHA, en plus de recevoir un **salaire attractif**, vous serez couvert par l'assurance maladie commune de l'UE et contribuerez au régime de pension de l'UE.² Pour plus d'informations sur nos activités, voir <http://osha.europa.eu> et pour plus de détails sur les conditions contractuelles et de travail, voir la section 6 du présent avis de vacance.*

Si vous remplissez tous les critères d'éligibilité (section 3), que vous avez le profil que nous recherchons et que vous souhaitez rejoindre l'équipe de l'EU-OSHA, il vous suffit **de nous envoyer votre candidature au plus tard le jeudi 24 septembre à 13h00, heure de Bilbao!**

EUOSHA/TA/26/02 – Procurement Officer (AST3)³

1 CADRE D'EMPLOI

Le Procurement Officer fait partie d'une petite équipe dynamique au sein du Groupe des centres de ressources et de services. Le CSR est composé de 18 membres du personnel et est l'unité administrative de l'Agence qui fournit les ressources humaines, les finances, les marchés publics, la gestion des documents, la gestion des installations et d'autres services administratifs pour le fonctionnement de l'Agence.

Représentant le centre d'expertise et de connaissance de toutes les questions administratives de l'Agence, RSC fournit une gamme de services et soutient des activités visant à assurer le bon fonctionnement et le bon déroulement des opérations de l'Agence. Il vise à le faire avec un esprit de service à la clientèle envers ses parties prenantes internes (autres unités) et externes. La mission de RSC est de «permettre à l'Agence de fonctionner de la manière la plus efficace et la plus efficace possible, en préservant les intérêts de ses parties prenantes».

L'équipe chargée des marchés publics contribue à la mise en œuvre de notre programme de travail et vous contribuerez à un large éventail de procédures de passation de marchés, en collaborant avec des

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

² Les informations fournies proviennent d'une source individuelle et, en tant que telles, ne représentent pas la position officielle, les points de vue ou les informations de la Commission européenne.

³ Ce document, rédigé à l'origine en anglais, peut être traduit **automatiquement** dans d'autres langues de l'UE. Dans ce cas, la version originale anglaise prévaudra à toutes fins.

collègues dans les domaines opérationnel et administratif. L'équipe centralise toutes les activités de passation de marchés de l'Agence, allant de l'organisation d'événements aux études scientifiques techniques ou aux enquêtes à grande échelle, avec des valeurs allant de quelques milliers d'euros à plusieurs millions.

Sous l'autorité du chef d'unité, le Procurement Officer contribuera à la gestion et à la mise en œuvre du plan de passation des marchés et des procédures connexes.

2 PROFIL D'EMPLOI

Les principales fonctions du Procurement Officer seront les suivantes:

- contribuer activement à la mise en œuvre des plans de passation de marchés en gérant les procédures de passation de marchés, en particulier celles qui présentent une complexité ou un risque accrus, nécessitant un degré élevé d'autonomie;
- Superviser l'ensemble du cycle de vie de l'appel d'offres, y compris la gestion de la réception des offres, la coordination des réponses aux demandes des soumissionnaires potentiels et la coordination des évaluations,
- fournir des orientations à d'autres unités, notamment en préparant et en dispensant des formations, en sensibilisant et en renforçant les capacités en matière d'achats, de gestion des contrats et/ou de relations avec les fournisseurs;
- Fournir des conseils et une assistance au personnel pour la rédaction des spécifications techniques,
- Assurer la conformité avec les règlements, les politiques et les procédures d'approvisionnement applicables,
- fournir un soutien de soutien au coordonnateur des achats, selon les besoins (par exemple pendant les périodes d'absence du titulaire actuel du rôle);
- mettre à jour et suivre l'outil de répertoire pluriannuel des contrats et la correspondance y afférente;
- Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre du soutien à la gestion des contrats au sein de l'Agence et des outils connexes (par exemple, les contrats électroniques),
- Contribuer activement à la préparation de documents pour les audits internes et externes liés aux activités de passation de marchés et à la mise en œuvre de mesures correctives en réponse aux constatations de l'audit, le cas échéant,
- Identifier les possibilités d'amélioration, recommander des solutions appropriées, mettre en œuvre les meilleures pratiques et contribuer aux initiatives d'optimisation des processus,
- Maintenir de solides relations de travail et une communication efficace avec les collègues de l'ensemble de l'Agence;
- Maintenir une documentation précise et contribuer à la production de rapports,
- Assumer des tâches supplémentaires et/ou différentes selon les besoins dans l'intérêt du service.

3 CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

Pour être considérés comme éligibles à cette procédure de sélection, les candidats doivent satisfaire à toutes les exigences suivantes avant la date limite de dépôt des candidatures.

Conditions générales

Les candidats doivent:

- être ressortissant de l'un des États membres de l'Union européenne, de l'Islande, de la Norvège ou du Liechtenstein (parties à l'accord EEE);
- Avoir rempli toutes les obligations qui leur sont imposées par les lois applicables en matière de service militaire;

- établir les références de moralité appropriées quant à leur aptitude à l'exercice de leurs fonctions;⁴
- Être physiquement apte à exercer les fonctions.

Éducation

Les candidats doivent avoir un niveau de:

- Enseignement post-secondaire sanctionné par un diplôme,

OU

- 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 membres⁵ 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 approfondie⁶ d'une des langues officielles de l'UE et une connaissance satisfaisante d'une⁷ autre langue de l'UE dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Recommandation importante

Veuillez noter que seuls les candidats qui répondent à tous les critères d'admissibilité énumérés ci-dessus seront pris en considération pour le processus de sélection. Nous demandons aux **personnes qui ne répondent pas à ces critères de s'abstenir de soumettre une demande**, car cela ne fera pas avancer leur candidature. Les candidats concernés **ne seront pas invités à des entretiens ou à des épreuves écrites**.

Nous apprécions votre compréhension et votre coopération pour veiller à ce que **seuls les candidats éligibles postulent**.

4 CRITÈRES DE SÉLECTION

Les critères suivants seront utilisés pour évaluer les candidats dans le cadre de leur candidature,⁸ de leur entretien et de leur(s) épreuve(s) écrite(s).

4.1. Essentiel

Au plus tard à la date limite de dépôt des candidatures, les candidats doivent avoir:

Expérience et compétences professionnelles

- Au moins six ans d'expérience professionnelle récente⁹ à la suite de l'obtention du diplôme d'études postsecondaires requis (ou neuf ans, dans le cas d'un diplôme d'études

⁴ Avant la nomination, une preuve de l'absence de casier judiciaire est nécessaire.

⁵ Le diplôme obtenu au Royaume-Uni avant le 31 janvier 2020 est automatiquement reconnu et ne fait donc pas l'objet de certificats d'équivalence.

⁶ Équivalent au niveau C1 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

⁷ Équivalent au niveau B2 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

⁸ La motivation (ou d'autres informations) que les candidats écrivent dans leur candidature à la section «Informations supplémentaires» n'est pas prise en considération ni évaluée lors de l'examen des candidatures.

⁹ Au cours des 15 dernières années, donc entre le 25/9/2011 et le 24/9/2026.

secondaires)¹⁰, dans les marchés publics qui sont **conformes et à un niveau de responsabilités similaire** à celui du profil de poste (section 2 ci-dessus),

- Excellentes compétences numériques, avec une forte capacité à s'adapter rapidement à divers outils et logiciels,
- Excellent anglais oral et écrit (C1)¹¹.

Compétences

- Excellente analyse et résolution de problèmes: détecter et analyser les problèmes combinés à la génération de solutions pratiques de manière indépendante;
- Fournir des résultats de qualité d'une manière hautement axée sur le service, démontrant un haut niveau de précision et une excellente attention aux détails;
- Excellente hiérarchisation et organisation: hiérarchiser les tâches de manière indépendante et proactive, en s'adaptant aux priorités qui changent fréquemment;
- Très bonne communication: communiquer des idées complexes de manière claire et concise, en choisissant le style de communication approprié en fonction de la situation et du public;
- Excellent travail d'équipe, valorisant la diversité.

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 il peut affecter ses chances d'être invité à un entretien et à une ou plusieurs épreuves écrites.

- un enseignement postsecondaire sanctionné par un diplôme en droit ou en administration publique/commerciale, ou dans un domaine connexe, qui comprend le droit des contrats ou le droit des marchés publics,
- au moins un an d'expérience dans la mise en œuvre du cadre réglementaire de l'UE en matière de marchés publics,
- Au moins un an d'expérience quotidienne dans l'utilisation des outils électroniques d'approvisionnement (PPMT, e-Contracting ou autres systèmes d'approvisionnement d'entreprise).

5 PROCÉDURE DE SÉLECTION

Un comité de sélection est désigné pour cette procédure de sélection. La composition est la suivante: Donianzu Murgiondo, Silvia Grados et Pierre Berastegui.

Les travaux du comité de sélection et ses délibérations sont confidentiels. Les candidats ne doivent pas entrer en contact direct ou indirect avec eux ou 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 d'informations doivent être adressées par courrier électronique uniquement à recruitment@osha.europa.eu, en indiquant la référence de la procédure (EUOSHA/TA/26/02).

La procédure de sélection se déroulera en trois phases.

Phase 1 – Examen des demandes¹²

¹⁰ Seule une activité professionnelle rémunérée dûment documentée est prise en compte.

¹¹ Équivalent au niveau C1 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

¹² À tout stade de la procédure, les candidats peuvent être invités à fournir des informations ou des documents supplémentaires. Elles peuvent être disqualifiées si, à n'importe quel stade de la procédure, il est établi que les informations contenues dans la demande sont inexacts ou incomplètes.

Le comité de sélection évaluera d'abord l'expérience professionnelle décrite dans chaque candidature au¹³ regard des critères de sélection correspondants visés à la section 4. Seules les candidatures qui correspondent le mieux au profil d'emploi sur la base de cette évaluation seront ensuite évaluées au regard des critères «avantageux». Les demandes qui répondent le mieux à ces critères feront ensuite l'objet d'un examen plus approfondi, avec l'aide de la Section des RH, afin de s'assurer qu'elles répondent à tous les critères d'admissibilité obligatoires énumérés à la section 3. Tous les critères doivent être remplis avant la date limite de dépôt des candidatures.

Environ huit candidats devraient passer à la phase 2. L'entretien et l'épreuve(s) écrite(s) sont provisoirement prévues les 24, 25 et 30 novembre 2026.

Les candidats peuvent vérifier l'état d'avancement de leur candidature au moyen de l'outil de recrutement électronique de l'EU-OSHA. Cette vérification peut généralement avoir lieu 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 aptitudes et les compétences des candidats conformément à la section 4, ainsi que leur motivation.

L'entretien et le(s) test(s) écrit(s), dont une partie sera anonymisée, se dérouleront en anglais et à distance.

Pour les candidats qui ont l'anglais comme langue maternelle ou première langue, le niveau¹⁴ de leur 2e langue de l'UE tel que déclaré dans leur candidature sera testé par des moyens appropriés. La connaissance d'autres langues pertinentes telles qu'énoncées 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 à la motivation et aux compétences et au moins 70 % des points attribués à l'expérience 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 de l'inclusion de candidats appropriés sur une liste de réserve, le cas échéant. Avant cela, il (ou un membre du personnel délégué) 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 31/12/2027 et pourra être prorogée. L'inscription sur la liste de réserve ne garantit pas l'offre d'emploi.

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

Lorsque ce poste ou un poste similaire 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. Cette offre d'emploi peut également concerner un autre type de contrat de travail (agent contractuel, groupe de fonctions III).

6 ENGAGEMENT ET CONDITIONS D'EMPLOI

¹³ La motivation (ou d'autres informations) que les candidats écrivent dans leur candidature à la section «Informations supplémentaires» n'est pas prise en considération ni évaluée lors de l'examen des candidatures (phase 1).

¹⁴ Équivalent au niveau B2 dans toutes les dimensions définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#).

Le contrat de travail est conclu conformément à l'article 2, point f), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne¹⁵ (RAA) pour un contrat de longue durée de trois ans en tant qu'agent temporaire du groupe de fonctions AST, grade 3, renouvelable au maximum une fois pour une durée déterminée (5 ans). Tout nouveau renouvellement serait pour une durée indéterminée. Le titulaire du poste sera soumis à une période probatoire de 9 mois.

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

- a présenté tous les documents requis, y compris une preuve d'admissibilité,
- avoir passé avec succès l'examen médical obligatoire qui confirme qu'ils satisfont aux normes d'aptitude physique nécessaires à l'exercice des fonctions du poste,
- a informé l'EU-OSHA de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel et a été considéré comme n'ayant aucun intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance ou tout autre conflit d'intérêts au moyen d'un formulaire spécifique.

Environnement de travail

Le poste est **basé à Bilbao, dans les locaux modernes et centraux** de l'EU-OSHA, qui disposent d'un **environnement de bureau décloisonné**.

Les membres du personnel sont tenus de résider à Bilbao ou dans ses environs.

Dans notre milieu de travail multiculturel, un dialogue continu entre la direction, le personnel et les représentants du personnel est considéré comme essentiel.

À l'EU-OSHA, nous promouvons **des formules de travail flexibles** et soutenons un **équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée** pour notre personnel. Conformément aux règles en vigueur, le temps de travail standard est basé sur une semaine de travail moyenne de 40 heures. Par exemple, nous offrons des options telles que le travail à temps partiel, les horaires de travail flexibles et le télétravail. **Le télétravail depuis Bilbao** et ses environs est possible **jusqu'à 60 % de la semaine de travail**. En outre, le télétravail **depuis l'extérieur de Bilbao** et de ses environs est autorisé **jusqu'à 10 jours par an**.

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'allocation de résidence à l'étranger (4 % du traitement brut de base) ou l'allocation 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 des membres du personnel 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 net¹⁶ pour un agent temporaire AST3 échelon 1 (c'est-à-dire avec jusqu'à 9 ans d'expérience professionnelle) est d'environ 4200 euros pour un expatrié, célibataire, et 6100 euros pour un expatrié avec 2 enfants à l'école maternelle.

¹⁵ Le texte intégral est disponible [ici](#).

¹⁶ En cas d'offre d'emploi en tant qu'agent contractuel FGIII, à titre indicatif, le salaire mensuel net pour une personne ayant au moins 6 et jusqu'à 15 ans d'expérience professionnelle est d'environ 3500 euros pour un expatrié, célibataire, et 5300 euros pour un expatrié avec 2 enfants à l'école maternelle.

Dans certaines circonstances, notamment lorsque le titulaire de poste est tenu de changer de résidence pour prendre un emploi, l'Agence peut également rembourser ou contribuer à certains frais encourus, notamment les frais de déménagement et de déplacement.

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

Les membres du personnel ont également la possibilité d'obtenir 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 également 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](#).¹⁷

Continuité de l'emploi au sein des agences

Si le candidat retenu est titulaire d'un contrat d'agent temporaire 2 f) et qu'il remplit les conditions d'un transfert au titre des modalités d'exécution relatives à l'engagement et à l'utilisation d'agents temporaires, la tranche de grade pouvant être retenue pour ce poste est AST3 – AST5.

7 PROCESSUS DE DEMANDE

Engagement en faveur de l'égalité des chances

L'EU-OSHA est un employeur assurant l'égalité des chances et encourage vivement les candidatures de tous les candidats qui remplissent les critères d'éligibilité et qui 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 ne fasse pas de discrimination fondée sur le sexe, la couleur, la race, l'origine ethnique ou sociale, 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 quels arrangements ou ajustements relatifs à votre handicap sont nécessaires, afin que l'EU-OSHA puisse garantir votre égale participation aux entretiens/tests.

Demande

Les candidats doivent soumettre leur candidature au moyen de l'outil de recrutement électronique de l'Agence [\[ici\]](#).

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

La demande doit être introduite dans l'outil eRecruitment **au plus tard le jeudi 24 septembre 2026 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 candidatures en raison de difficultés techniques ou de tout autre facteur pouvant survenir à la dernière minute.

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

¹⁷ Les informations fournies proviennent d'une source individuelle et, en tant que telles, ne représentent pas la position officielle, les points de vue ou les informations de la Commission européenne.

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 plus d'informations, veuillez consulter le menu déroulant sous «Protection des données et recours juridiques» à [l'adresse](#) suivante.

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, dans le menu déroulant «Protection des données et recours juridiques».