

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

### cherche à recruter un Chef d'UNITÉ pour son UNITÉ DE COMMUNICATION ET PROMOTION

Rejoignez l'EU-OSHA — une agence dynamique de l'Union européenne basée dans la ville très habitable de Bilbao, en Espagne! Nous sommes une équipe de 65 employés qui se consacrent à la promotion de milieux de travail sûrs, sains et productifs grâce à des informations techniques, scientifiques et économiques qui appuient l'élaboration des politiques et la prévention des risques dans le milieu de travail.

**Nous sommes à la recherche d'un chef d'unité positif, solidaire et constructif, pour un contrat de trois ans renouvelables à long terme,<sup>1</sup> doté d'un talent dans la direction de personnes, d'une expertise en communication, d'une expérience dans la gestion des ressources financières et capable de travailler confortablement avec les règles et procédures.**

Dans notre environnement multiculturel dynamique et respectueux, nous favorisons l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et offrons 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 serez couvert par l' [assurance maladie commune de l'UE](#) et contribuerez [au régime de retraite de l'UE](#). Pour plus d'informations sur nos activités, rendez-vous [sur http://osha.europa.eu](http://osha.europa.eu) et pour plus de détails sur les conditions contractuelles et de travail, consultez la [section 6](#) du présent avis de vacance.*

Si vous avez le profil que nous recherchons et que vous souhaitez rejoindre l'équipe de l'EU-OSHA, **envoyez-nous simplement votre candidature!**

### EUOSHA/TA/23/02 — Chef d'unité (AD9)<sup>2</sup>

## 1 CADRE D'EMPLOI

**Le chef d'unité est un professionnel de haut niveau chargé de superviser et de diriger l' unité Communication et Promotion (CPU) passionnante et dynamique.**

Le CPU présente l'Agence à son public. Il veille à ce que les résultats de recherche, les orientations et les outils de recherche sur la SST (Sécurité et santé au travail) produits par l'agence atteignent leur public cible de manière à maximiser leur impact, contribuant ainsi à la mission de l'agence. Le CPU est également responsable de la gestion des campagnes, des événements, des sites Web, des publications, de la presse, des activités éditoriales et des médias sociaux de l'Agence. Ces activités de sensibilisation comprennent les campagnes largement reconnues pour des lieux de travail sains. Le CPU est également responsable des TIC pour l'Agence.

Promouvant continuellement les valeurs de l'Agence et agissant de manière éthique et intègre, le chef du CPU dirige, favorisant l'amélioration continue, une unité avec un effectif actuel de 16 professionnels.

En tant qu'un des quatre membres de l'équipe de direction, le chef de la CPU a un rôle hautement stratégique au sein de l'Agence. Il contribue à la mise en œuvre de la stratégie EU-OSHA 2022-2027, à l'élaboration du document de programmation et des programmes de travail annuels (PTA) et de la

---

<sup>1</sup> Il peut être renouvelé pour une période de cinq ans. Tout nouveau renouvellement serait d'une durée indéterminée

<sup>2</sup> Ce document — préparé à l'origine en anglais — peut être traduit en **machine** dans d'autres langues de l'UE. Dans ce cas, la version originale anglaise prévaudra à toutes fins.

nouvelle stratégie de l'EU-OSHA après 2027. Il élabore le plan de travail de l'Unité et définit les résultats attendus de l'Unité conformément aux objectifs stratégiques de l'Agence.

## 2 PROFIL D'EMPLOI

Hiérarchique directement du Directeur Exécutif de l'Agence, le Chef de la CPU est responsable des principales missions suivantes :

### Domaine de la gestion des affaires

- Contribuer à la définition des objectifs stratégiques, du programme de travail annuel et des documents de programmation et d'établissement de rapports de l'Agence;
- Élaborer, mettre en œuvre et évaluer la stratégie, les politiques et les objectifs de l'unité conformément aux objectifs organisationnels;
- Planifier et assurer le suivi des progrès de l'unité, évaluer les risques et introduire les changements nécessaires;
- Représenter l'Agence lors d'événements extérieurs et devant les institutions compétentes de l'UE;
- Coordonner la gestion des activités multilingues de communication et de campagne de l'Agence qui se caractérisent par des approches interunités, basées sur les réseaux et des approches numériques d'abord ;
- Assurer la prestation de services de communication et de TIC de haute qualité (sensibilisation et campagnes ; éditorial, relations avec les médias et médias sociaux ; publication cross-média ; soutien de communication au réseau de points focaux nationaux de l'agence ; TIC, web et cybersécurité et multilinguisme) ;
- Assumer des tâches supplémentaires selon les besoins dans l'intérêt du service.

### Domaine de la gestion des personnes

- Favoriser l'engagement et un objectif commun autour de la mission de l'Agence et des objectifs de l'unité ;
- Favoriser le développement du personnel, motiver et guider les équipes multidisciplinaires ;
- Agir en tant que modèle, en prenant soin du personnel, de son bien-être, en promouvant un comportement respectueux et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- Évaluer et décider à la demande du personnel (par exemple temps de travail, congés) conformément au cadre réglementaire;
- Fixer des objectifs annuels et évaluer les performances du personnel de l'unité.

### Domaine de la gestion financière

- Veiller à ce que le budget global des communications et des TIC fasse l'objet d'une planification, d'un suivi et d'un rapport approfondis;
- Assurer la bonne gestion financière du budget et agir en tant qu'Ordonnateur délégué pour les dépenses y afférentes, conformément au règlement financier et aux modalités d'exécution ;
- Vérifier et valider les transactions financières et budgétaires sous sa responsabilité.

### Domaines de la communication et de la coopération

- Développer une communication participative, encourager un retour d'information constructif et un partage des connaissances;
- Contribuer à la communication interne afin d'améliorer la transparence et l'engagement du personnel;
- Coopérer et communiquer efficacement avec les autres gestionnaires et le personnel des autres unités.

## 3 CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

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

## 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 sur le service militaire;
- produire les références de moralité appropriées quant à leur aptitude à l'exercice de leurs fonctions<sup>3</sup>;
- être physiquement apte à accomplir les tâches.

## Formation et expérience professionnelle

Les candidats doivent avoir un niveau d'études correspondant à des études universitaires complétées d'au moins:

- quatre ans sanctionnés par un diplôme, suivis d'au moins 12 ans d'expérience professionnelle appropriée

OU

- trois ans sanctionnés par un diplôme, suivis d'au moins 13 ans d'expérience professionnelle appropriée

Seuls les diplômes délivrés dans les Etats membres de l'UE ou faisant l'objet d'attestations d'équivalence délivrées par les autorités desdits Etats membres seront pris en considération.

## Connaissance des langues

Les candidats doivent posséder une connaissance approfondie<sup>4</sup> de l'une des langues officielles de l'UE et une connaissance satisfaisante d'une autre langue<sup>5</sup> de l'UE dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

## 4 CRITÈRES DE SÉLECTION

Les critères suivants seront utilisés pour évaluer les candidats éligibles à travers leur candidature (y compris leur lettre de motivation), des entretiens et des épreuves écrites.

### 4.1. Essentiel

Les candidats doivent avoir les caractéristiques suivantes:

#### Expérience professionnelle

- Au moins douze ans d'expérience (après un diplôme universitaire de 4 ans) ou au moins treize ans d'expérience (après un diplôme universitaire de 3 ans)<sup>6</sup> **conformément aux fonctions du profil d'emploi**
- Dans le cadre de ces 12 ou 13 ans d'expérience, 5 doivent avoir dirigé ou géré une équipe impliquant la planification stratégique, l'affectation des ressources et la gestion du rendement du personnel.

#### Compétences en leadership

- Réflexion stratégique et prise de décision

---

<sup>3</sup> Avant la nomination, il n'est pas nécessaire d'avoir un casier judiciaire.

<sup>4</sup> Équivalent au niveau C1 dans toutes les dimensions telles que définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#)

<sup>5</sup> Équivalent au niveau B2 dans toutes les dimensions telles que définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#)

<sup>6</sup> L'expérience professionnelle sera comptée à partir de la date à laquelle le candidat a acquis la qualification minimale pour accéder à ce poste. Seule une activité professionnelle dûment documentée (c'est-à-dire un emploi rémunéré ou un travail indépendant) est prise en compte. Le travail à temps partiel sera pris en compte proportionnellement au pourcentage d'heures travaillées à temps plein.

- Mentalité axée sur les résultats, avec une approche analytique et constructive de résolution de problèmes
- Planifier, organiser et hiérarchiser son propre travail et celui des équipes multidisciplinaires
- Gestion constructive et solidaire des personnes, valorisant la diversité, favorisant l'engagement du personnel
- Excellentes compétences interpersonnelles et de communication, capables de coopérer efficacement et de réseauter à la fois à l'interne et à l'extérieur à tous les niveaux
- Une bonne compréhension et un comportement conforme aux codes de conduite d'éthique et d'intégrité.

#### Compétences et connaissances techniques

- Excellentes compétences en communication orale et écrite en anglais<sup>7</sup>
- Capacité à dialoguer positivement avec des parties prenantes de haut niveau
- Capacité d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies de communication
- De bonnes compétences numériques.

#### 4.2. Avantageux

- Connaissance des derniers développements et des meilleures pratiques en matière de communication multilingue
- Expérience en gestion du changement
- Expérience de travail dans un environnement multinational et multiculturel.

## 5 PROCÉDURE DE SÉLECTION

Un jury de présélection est désigné pour cette procédure de sélection. La composition est la suivante: Andrew Smith, Malgorzata Milczarek ainsi qu'un membre externe d'une autre agence de l'UE.

Les travaux du comité de présélection et ses délibérations sont confidentiels. Les candidats ne doivent pas entrer en contact direct ou indirect avec eux ou avoir quelqu'un en leur nom. Toute violation de cette règle constitue un motif de déchéance de la procédure de sélection.

Toutes les demandes d'information doivent être adressées par courrier électronique uniquement à [recruitment@osha.europa.eu](mailto:recruitment@osha.europa.eu), en citant la référence de la procédure (EUOSHA/TA/23/02).

La procédure de sélection se déroulera en trois phases.

### Phase 1 — Sélection des candidatures

#### 1.1. Admissibilité

Le jury de présélection évaluera si les candidats satisfont aux critères d'admissibilité avec l'aide de la section RH qui procédera à un examen préliminaire de toutes les candidatures. Seules les candidatures répondant à tous les critères d'éligibilité (voir la section 3 ci-dessus) conformément à l'«autodéclaration» du candidat passeront à la phase suivante. Les candidats qui ne remplissent pas un ou plusieurs des critères d'éligibilité à la date limite de candidature seront disqualifiés. Cette étape a généralement lieu dans un délai d'un mois après la date de clôture des candidatures. Les candidats peuvent voir le statut de leur candidature dans l'outil de recrutement de l'EU-OSHA.

#### 1.2. Sélection du centre d'évaluation et entretien

---

<sup>7</sup> Équivalent au niveau C1 dans toutes les dimensions telles que définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#)

Sur la base des informations fournies dans la demande, le jury de présélection évaluera les candidatures (y compris la motivation) en fonction de l'expérience professionnelle, des compétences et des connaissances requises, ainsi que des critères avantageux énumérés à la section 4. Les candidats présentant les candidatures les plus appropriées seront invités à un entretien, qui devrait avoir lieu à titre indicatif autour de la troisième semaine de novembre 2023. Jusqu'aux 5 meilleurs candidats ayant atteint 70 % des points alloués pour cette partie seront ainsi présélectionnés et invités à un centre d'évaluation et à un entretien ultérieur avec le directeur exécutif de l'Agence.

## Phase 2 — Centre d'évaluation et entretiens

Les candidats présélectionnés seront invités à participer à un centre d'évaluation et à un entretien en ligne, en anglais.

Pour les candidats qui ont l'anglais comme langue maternelle ou première langue, le niveau<sup>8</sup> de leur 2<sup>ème</sup> langue de l'UE tel que déclaré dans leur candidature sera testé par les moyens appropriés. La connaissance d'autres langues pertinentes telles qu'énoncées par le candidat dans sa candidature peut également être évaluée.

### 1.1. Centre d'évaluation

Les candidats présélectionnés participent à un centre d'évaluation des cadres intermédiaires, à moins qu'ils ne l'aient déjà fait au cours des deux années précédant la date limite de réception des candidatures. Si un candidat l'a fait au cours de cette période de deux ans, mais pas dans les 18 mois précédant la date limite de réception de la demande, il peut demander à être admis au centre d'évaluation.

Le centre d'évaluation évaluera le potentiel des candidats et fournira une analyse approfondie des compétences en leadership. Il comprend des exercices individuels et/ou de groupe ainsi que des entretiens approfondis axés sur les compétences en gestion.

À titre indicatif, cela devrait avoir lieu en décembre 2023.

### 1.2. Entretien

Les entretiens seront menés par le directeur exécutif et un autre membre du personnel de l'EU-OSHA et porteront principalement sur les compétences en matière de motivation, de relations interpersonnelles et de communication.

À titre indicatif, cela devrait avoir lieu vers la mi-janvier 2024.

## Phase 3 — Offre d'emploi possible

Compte tenu des résultats du centre d'évaluation et des résultats des différents entretiens, le directeur exécutif décidera qui est le candidat le plus approprié pour une offre d'emploi possible et/ou de l'inscription des candidats appropriés sur une liste de réserve, le cas échéant, ayant atteint au moins 70 % du total des points. Cette étape devrait avoir lieu dans un délai d'un mois à compter de la date de l'entretien avec le directeur exécutif. La liste de réserve sera, le cas échéant, valable jusqu'au 31/12/2024 et pourra être prolongée. L'inscription sur la liste de réserve ne garantit pas l'obtention d'un emploi.

Avant une éventuelle offre d'emploi, une discussion ultérieure avec le directeur exécutif peut avoir lieu. De plus, des vérifications des références devraient être organisées.

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.

---

<sup>8</sup>Équivalent au niveau B2 dans toutes les dimensions telles que définies dans le [cadre européen de référence pour les langues](#)

## 6 ENGAGEMENT ET CONDITIONS D'EMPLOI

Le contrat de travail est en vertu de l'article 2, point f), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne<sup>9</sup> (RAA) pour un contrat de longue durée de trois ans en tant qu'agent temporaire groupe de fonctions AD, grade 9, qui peut être renouvelé au plus une fois pour une durée déterminée (5 ans). Tout nouveau renouvellement serait d'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, ait:

- fourni des copies originales ou certifiées conformes de tous les documents demandés prouvant, par exemple, leur éligibilité,
- soumis à l'examen médical obligatoire qui établit qu'ils satisfont aux normes d'aptitude physique nécessaires à l'exercice des fonctions en cause
- 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 porter atteinte à leur indépendance ou à 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 doivent résider à Bilbao ou dans ses environs. Le titulaire du poste travaillera dans un environnement multiculturel où un dialogue permanent entre la direction et le personnel, y compris les représentants du personnel, est considéré comme essentiel.

Au sein de l'EU-OSHA, nous favorisons des modalités de travail flexibles et nous nous efforçons d'assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de notre personnel. Par exemple, conformément à la réglementation en vigueur, le temps de travail est basé sur une moyenne de 40 heures par semaine et nous offrons du travail à temps partiel, des horaires de travail flexibles et du 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 agents se compose d'un **saire de base** et d'éventuelles indemnités versées en euros pondérées par le coefficient correcteur pour l'Espagne (actuellement 94,2 %).

Le personnel **peut avoir** droit à diverses **allocations** en fonction de sa situation personnelle, notamment l'allocation de résidence étrangère (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 déduit à la source et est **exonéré de l'impôt national**. L'ensemble des salaires comprend les cotisations aux régimes de sécurité sociale et de retraite de l'UE.

À titre indicatif, le salaire mensuel net d'un agent temporaire AD9 échelon 2 (c'est-à-dire avec 15 ans d'expérience professionnelle après le niveau d'études requis) est d'environ 8 000 EUR pour un expatrié, célibataire, et d'environ 10,000 EUR pour un expatrié avec 2 enfants à l'école maternelle.

Dans certaines circonstances, notamment lorsque le titulaire de poste est tenu de changer de lieu de résidence pour occuper un emploi, l'Agence peut également rembourser certaines dépenses encourues, notamment les frais de déménagement.

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

---

<sup>9</sup> Le texte intégral est disponible [ici](#).

Le personnel a également la possibilité de toucher 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](#).

### **Continuité de l'emploi au sein des agences de l'UE**

Si le(s) candidat(s) retenu(s) est(s) titulaire(s) d'un contrat d'agent temporaire 2 f) et remplissent les conditions d'un transfert en vertu des modalités d'exécution relatives à l'«engagement et à l'utilisation d'agents temporaires», la tranche de grade pouvant être prise en compte pour ce poste est « AD9 — AD11.

## **7 LA PROCÉDURE DE CANDIDATURE**

### **Engagement en faveur de l'égalité d'opportunités**

L'EU-OSHA est un employeur d'égalité d'opportunités et encourage fortement 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, l'origine raciale, 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, le handicap, la nationalité, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

### **Candidature**

Les candidats doivent soumettre leur candidature via l'outil de recrutement en ligne de l'Agence [eRecruitment](#) [\[ici\]](#).

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

La candidature doit être introduite dans l'outil eRecruitment au **plus tard le vendredi 13 octobre à 13h00, heure de Bilbao**.

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](#).

## **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 suivre ce [lien](#).

## **9 VOIES DE RECOURS**

Les candidats peuvent présenter une demande de révision ou une plainte dans les délais fixés et comme indiqué dans le [lien](#) suivant.