

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

cherche à recruter un

COMMUNICATIONS MANAGER – NETWORK COMMUNICATION & STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Rejoignez 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 des politiques et la prévention des risques sur le lieu de travail.

Êtes-vous **un teammate positif, flexible et enthousiaste avec** une passion pour la création de réseaux **et l'engagement des parties prenantes**? Avez-vous une expérience en matière de **communication par l'intermédiaire de partenaires et d'événements**? Vous pourriez alors être la seule personne que nous recherchons, **pour un contrat de trois ans renouvelable à long terme**¹.

Dans notre environnement multiculturel dynamique et respectueux, nous encourageons l'**équilibre entre vie professionnelle** et vie privée et **offrons des formules de travail flexibles telles que le travail à temps partiel, des horaires flexibles et le télétravail**, le tout dans un environnement hautement numérisé.

*En rejoignant l'EU-OSHA, en plus de recevoir **un salaire attrayant**, vous serez couvert par **l'assurance maladie commune de l'UE** et contribuez **au régime de pension de l'UE**. Pour de plus amples 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), avez le profil que nous recherchons et souhaitez rejoindre l'équipe de l'EU-OSHA, **envoyez-nous votre candidature au plus tard le 20 mars 2025 à 13h00, heure de Bilbao!**

EUOSHA/TA/25/01 – Communications Manager – Network Communication & Stakeholder Engagement (AD6)²

1 CADRE D'EMPLOI

Le Communications Manager fait partie de l'équipe de communication de réseau de petite taille (3 membres) et dynamique au sein de l'unité Communication et promotion (CPU), qui compte 18 membres du personnel.

L'unité centrale présente l'Agence à ses publics. Il veille à ce que les résultats de la recherche en matière de SST (sécurité et santé au travail), les documents d'orientation et les outils produits par l'Agence atteignent leurs publics cibles de manière à maximiser leur impact, contribuant ainsi à la mission de l'Agence. L'unité centrale est également chargée de gérer les campagnes, les événements, les sites web, les publications, la presse, les activités éditoriales et les médias sociaux de l'Agence. Ces activités de sensibilisation comprennent les campagnes «Lieux de travail sains» largement reconnues. L'unité centrale de traitement est également responsable des TIC pour l'Agence.

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

² Ce document – préparé à l'origine en anglais – peut être traduit par machine dans d'autres langues de l'UE. Dans ce cas, la version originale en anglais prévaudra à toutes fins.

L'Agence produit un large éventail de différents types d'informations qu'elle communique de manière proactive auprès de ses publics par l'intermédiaire d'outils et de canaux numériques, ainsi qu'en tirant parti de ses partenaires au niveau de l'UE et au niveau national pour agir en tant qu'intermédiaires pour amplifier ses travaux et ses messages. Les points focaux nationaux et les autres partenaires sont des acteurs clés de l'approche de l'Agence en matière de communication sur les réseaux, ainsi que des investissements d'envergure dans le renforcement des capacités en fournissant à son réseau de points focaux un soutien financier et logistique pour la mise en œuvre d'activités de campagne et de sensibilisation au niveau national par l'intermédiaire du programme FAST (Focal Point Assistance Tool). Le soutien de l'Agence couvre un large éventail d'activités, y compris l'organisation de conférences, de séminaires et d'autres manifestations visant à sensibiliser et à faciliter la diffusion de matériel de communication et de campagne en 25 langues.

Sous l'autorité du chef d'unité, **le Communications Manager** coordonnera et supervisera les travaux confiés à l'équipe de communication du réseau et renforcera le dialogue avec les partenaires nationaux et de l'UE afin de les mobiliser en tant que multiplicateurs et amplificateurs des travaux de l'EU-OSHA. Il s'agit notamment de fournir un cadre logistique et financier adapté pour permettre cette promotion par les partenaires nationaux et la coordination d'une stratégie en matière d'événements. Il est également essentiel de mettre en place un cadre pour faciliter ou soutenir les points focaux afin de mobiliser des ressources nationales internes.

2 PROFIL DU POSTE

Les tâches principales du gestionnaire des communications sont les suivantes:

Tâches spécifiques:

- Élaborer et mettre en œuvre un plan complet d'engagement et de sensibilisation des parties prenantes/partenaires, fixant des orientations et des priorités conformes à la mission et aux objectifs de l'Agence;
- Établir, entretenir et renforcer les relations avec les parties prenantes afin de répondre au mieux à l'évolution de leurs besoins et de mobiliser des synergies, afin de contribuer à influencer la prise de décision,
- Superviser et diriger les activités et/ou projets de communication sur le réseau, de la planification à l'exécution et à l'évaluation,
- Sensibiliser par la promotion et la diffusion des travaux de l'EU-OSHA,
- Aider les partenaires nationaux à renforcer leurs réseaux tripartites et à établir des partenariats efficaces avec d'autres organisations et partenaires sociaux,
- Élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'événements pour faciliter la sensibilisation des parties prenantes et des partenaires.

Fonctions génériques:

- Coordonner les activités et superviser les travaux assignés à l'équipe de communication du réseau,
- Suivre et évaluer les activités de communication du réseau, en fournissant des informations et des recommandations d'amélioration,
- Encourager les méthodes et technologies innovantes de communication en réseau, en favorisant l'amélioration des pratiques de communication afin d'améliorer la visibilité organisationnelle,
- Traduire les besoins de services en spécifications techniques pour les contrats-cadres, assurer la bonne mise en œuvre des contrats-cadres et des transactions financières connexes,
- Fournir des conseils à la direction et aux parties prenantes, en facilitant la prise de décision et en résolvant les problèmes complexes,
- Exécuter toute autre activité pertinente assignée par le chef d'unité.

3 CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

Pour être admissibles à la présente procédure de sélection, les candidats doivent satisfaire à l'ensemble des conditions suivantes:

Conditions générales

Les candidats devront:

- 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 EEA),
- être en position régulière au regard des lois de recrutement applicables en matière militaire,
- présenter les garanties de moralité requises pour l'exercice de leurs fonctions³,
- être physiquement apte à exécuter les tâches inhérentes au poste.

Formation et expérience

Les candidats doivent avoir un niveau d'enseignement correspondant à un cycle complet d'études universitaires d'au moins:

- trois ans sanctionnés par un diplôme, suivis d'une expérience professionnelle totale d'au moins quatre ans à temps plein.

OU

- quatre ans sanctionnés par un diplôme, suivis d'une expérience professionnelle totale d'au moins trois ans à temps plein.

Seuls les diplômes qui ont été délivrés dans les États membres de l'UE⁴ ou qui font l'objet de certificats d'équivalence délivrés par les autorités desdits États membres seront pris en considération.

Connaissances de 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 remplissent tous les critères d'admission susmentionnés seront pris en considération pour la procédure de sélection. Nous demandons aux **personnes qui ne remplissent pas ces critères de s'abstenir de présenter leur candidature**, car ce faisant, elles ne feront pas avancer leur candidature. Les candidats concernés **ne seront pas invités à un entretien ou à une épreuve écrite**.

Nous apprécions votre compréhension et votre coopération en veillant à ce que seuls les candidats admissibles posent leur candidature.

³ Avant d'être nommé, il n'y a pas de casier judiciaire.

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.

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

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

4 CRITÈRES DE SÉLECTION

Les critères suivants seront utilisés pour évaluer les candidats au moyen de leur candidature⁷, de leur entretien et/ou de leur (s) épreuve (s) écrite (s).

4.1. Essentiel

Les candidates doivent avoir:

Expérience et compétences professionnelles

- Au moins quatre ans d'expérience professionnelle après l'obtention d'un diplôme de trois ans (ou trois ans, s'il s'agit d'un diplôme de quatre ans) correspondant⁸ aux fonctions relevant du profil du poste (section 2 ci-dessus), y compris notamment une expérience pertinente dans:
 - la participation des parties prenantes,
 - la gestion de réseaux et/ou de partenariats,
 - coordonner le travail des membres de l'équipe,
 - l'élaboration de stratégies d'événements, l'organisation et la gestion d'événements,
 - la gestion de contractants externes/contrats-cadres,
- Capacité à fournir des conseils ou à faciliter l'élaboration de supports de communication efficaces et à mettre en œuvre des stratégies efficaces de promotion et de diffusion;
- Très bonnes compétences numériques (en particulier avec les outils d'Office 365);
- Excellentes capacités de communication orale et écrite en anglais (C1)⁹.

Compétences comportementales

- Excellentes capacités d'analyse, anticiper les défis et élaborer des solutions efficaces;
- Une forte capacité à s'auto-organiser, à s'adapter à l'évolution des priorités et à produire des résultats de qualité axés sur le service;
- Excellentes compétences en équipe, valorisant la diversité.

4.2. Avantageux

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

- L'éducation à la gestion des parties prenantes, à la communication ou aux relations publiques;
- Connaissance des pratiques en matière de médias sociaux;
- Expérience de la représentation de leur organisation/entreprise lors d'événements et de conférences;
- Connaissance des institutions de l'UE ou des politiques et pratiques de l'administration publique.

5 PROCÉDURE DE SÉLECTION

Un comité de sélection est nommé pour cette procédure de sélection. La composition est la suivante: Rory Harrington, Donianzu Murgiondo et Tim Tregenza.

⁷ La motivation (ou d'autres informations) des candidats dans leur acte de candidature sous la rubrique «Informations complémentaires» n'est ni prise en considération ni évaluée lors de l'examen des candidatures.

⁸ Seule l'activité professionnelle rémunérée dûment documentée est prise en compte.

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

Les travaux du comité de sélection et ses délibérations sont confidentiels. Les candidats ne peuvent entrer directement ou indirectement en contact avec eux ni avoir de tels contacts en leur nom. Toute violation de cette règle constitue un motif d'exclusion de la procédure de sélection.

Toutes les demandes d'information doivent être adressées par courrier électronique uniquement à l'adresse recruitment@osha.europa.eu, en mentionnant la référence de la procédure (EUOSHA/TA/25/01).

La procédure de sélection se déroulera en trois phases.

Phase 1 — Sélection des candidatures¹⁰

Le comité de sélection évaluera les informations¹¹ fournies dans les candidatures au regard des critères de sélection décrits à la section 4 «Expérience et compétences professionnelles» et «Avantage». Les demandes qui répondent le mieux à ces critères seront ensuite examinées afin de s'assurer qu'elles satisfont à tous les critères d'éligibilité requis énumérés à la section 3, avec le soutien de la section RH. Tous les critères doivent être remplis avant la date limite de dépôt des candidatures. Environ six candidats devraient passer à la phase 2. L'entretien et la ou les épreuves écrites sont provisoirement prévus vers la mi-mai 2025.

Les candidats peuvent vérifier le statut 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 à compter de 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 comportementales des candidats conformément à la section 4, ainsi que la motivation.

L'entretien et la ou les épreuves écrites, dont une partie sera anonymisée, se dérouleront en anglais et à distance.

Pour les candidats ayant l'anglais comme langue maternelle ou première langue, le niveau¹² de leur 2e langue de l'UE déclaré dans leur acte de candidature sera testé par des moyens appropriés. La connaissance d'autres langues pertinentes telle qu'indiquée par le candidat dans son acte de candidature peut également être évaluée.

À l'issue de cette phase, le comité de sélection soumettra au directeur exécutif la liste des candidats ayant obtenu au moins 70 % des points attribués aux compétences comportementales et à la motivation 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 aptes dans une liste de réserve, le cas échéant. Avant cela, il peut discuter plus avant avec un ou plusieurs candidats de leur parcours 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 31/12/2026 et pourra être prolongée. L'inscription sur la liste de réserve ne garantit pas une offre d'emploi.

¹⁰ À tout stade de la procédure, les candidat (e) s peuvent être invité (e) s fournir des informations ou documents complémentaires. Elles peuvent être exclues si, à n'importe quel stade de la procédure, il est établi que les informations contenues dans la demande sont inexactes ou incomplètes.

¹¹ La motivation (ou d'autres informations) des candidats dans leur acte de candidature sous la rubrique «Informations complémentaires» n'est ni prise en considération ni évaluée lors de l'examen des candidatures (phase 1).

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

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 conforme à l'article 2, point f), du régime applicable aux autres agents de l'Union¹³ européenne (RAA) pour un contrat de longue durée de trois ans en tant qu'agent temporaire du groupe de fonctions AD, grade 6, qui ne peut être renouvelé qu'une fois 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 :

- ont fourni tous les documents demandés prouvant, par exemple, leur éligibilité,
- ont été soumis à l'examen médical obligatoire attestant qu'ils répondent au niveau d'aptitude physique nécessaire à l'exercice des fonctions concernées,
- 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** 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.

Au sein de l'EU-OSHA, nous encourageons des **formules de travail flexibles** et soutenons un **équilibre sain entre vie professionnelle** et vie privée pour notre personnel. Conformément à la réglementation applicable, le temps de travail standard est basé sur une semaine de travail de 40 heures en moyenne. Nous proposons un travail à temps partiel, des horaires de travail flexibles et le télétravail. Les salariés peuvent **télétravailler depuis Bilbao** et ses environs **jusqu'à 60 % de la semaine de travail**. En outre, le télétravail **depuis l'extérieur de Bilbao** et ses environs est autorisé **jusqu'à 10 jours par an**.

Rémunération et autres prestations

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 92,30 %).

Les agents **peuvent bénéficier** de diverses **allocations** en fonction de leur situation personnelle, notamment l'indemnité d'expatriation (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 des membres du personnel est soumis à un impôt communautaire prélevé à la source et est **exonéré de l'impôt national**. Le calcul de la rémunération comprend les contributions à la sécurité sociale et aux régimes de pension de l'Union européenne.

À titre indicatif, le **salaire mensuel net** pour un agent temporaire du groupe de fonctions AD, grade 6, échelon 1 (c'est-à-dire ayant jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle) est d' **environ 5 700 EUR** pour un expatrié simple et **de 7 600 EUR** pour un expatrié avec 2 enfants à l'école maternelle.

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

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

À partir du 1^e 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 frais de santé et, en cas d'accident, il rembourse jusqu'à 100 %.

Les membres du personnel ont 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 il est également possible de partir à la retraite dès 58, moyennant 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 (sont) titulaire (s) d'un contrat d'agent temporaire au titre de l'article 2, point f), et remplit les conditions d'un transfert en vertu des modalités d'exécution relatives à l'engagement et à l'utilisation des agents temporaires, la fourchette de grade pouvant être occupée pour ce poste est comprise entre AD 5- AD 7.

7 PROCESSUS DE CANDIDATURE

Engagement à promouvoir l'égalité des chances

L'EU-OSHA est un employeur de l'égalité des chances et encourage vivement les candidatures de tous les candidats qui remplissent les critères d'admissibilité et qui sont intéressés par le poste. L'EU-OSHA s'est engagée à répondre aux besoins des candidats et des candidats sélectionnés susceptibles d'avoir des besoins particuliers (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, 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 vous assurer que vous participez sur un pied d'égalité aux entretiens/tests.

Application

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 de recrutement électronique, puis introduire leur candidature.

La candidature doit être introduite dans l'outil de recrutement électronique **au plus tard le jeudi 20 mars 2025 à 13h00, heure de Bilbao**.

Il est vivement recommandé aux candidats de ne pas attendre la date limite de dépôt de leur candidature. L'EU-OSHA n'est pas tenue pour responsable des retards dans le dépôt des demandes dus à des difficultés techniques ou à d'autres facteurs pouvant survenir à la dernière minute.

Les candidats peuvent vérifier le statut de leur candidature dans le cadre de 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 consulter ce [lien](#).

9 VOIES DE DROIT

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