

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

CHERCHE À CRÉER UNE LISTE DE RÉSERVE POUR DES RESEARCH PROJECT MANAGERS

L'EU-OSHA est une agence décentralisée de l'Union européenne, créée en 1994 et basée à Bilbao (Espagne).

L'EU-OSHA a pour objet de promouvoir des lieux de travail sains, sûrs et productifs en fournissant des informations techniques, scientifiques et économiques aux institutions européennes, aux États membres et aux acteurs du secteur de la sécurité et de la santé au travail. De plus amples informations sur nos activités sont disponibles à l'adresse suivante: <http://osha.europa.eu>.

L'Agence cherche à établir une liste de réserve de lauréats, dont un ou plusieurs nouveaux **project managers, ayant une expérience dans des domaines thématiques spécifiques en matière de SST et dotés d'une attitude positive, flexible, constructive et enthousiaste**, à qui offrir un contrat de trois ans (renouvelable une fois pour une période de cinq ans, puis une nouvelle fois pour une durée indéterminée).

EUOSHA/TA/22/01 — PROJECT MANAGERS (AD6)¹

1 CADRE DU POSTE

L'unité de «Prévention et recherche» (PRU) est responsable des informations techniques, scientifiques et économiques sur la sécurité et la santé au travail (SST) de l'Agence. Il vise à éclairer l'élaboration des politiques dans l'UE et dans ses États membres, ainsi qu'à sensibiliser le public à la SST et à contribuer à la mise au point d'outils à utiliser sur le lieu de travail. L'unité propose une expertise interne grâce à son équipe d'environ 15 spécialistes thématiques qui fournissent des connaissances de pointe sur les domaines prioritaires de l'EU-OSHA liés à la SST en Europe. Ils ont une expérience variée en termes d'aptitudes et de compétences dans le domaine de la SST, de la recherche sociale et de la gestion de projets. Ils travaillent en étroite collaboration avec des experts externes, soit dans le cadre d'un contrat de recherche, soit dans le cadre d'une institution collaboratrice.

Le (s) candidat (s) retenu (s) travaillera (nt) non seulement dans des domaines «essentiels» en matière de SST, tels que les maladies et blessures liées au travail, l'épidémiologie et la prévention des risques professionnels sur le lieu de travail, mais aussi sur les implications pour la SST des principales tendances du travail, telles que la numérisation, les nouvelles formes de travail, ou de différentes approches réglementaires et systèmes nationaux. Ils définiront et superviseront les projets, mèneront des recherches et des analyses, géreront les contrats et contribueront à la diffusion et à la promotion des résultats. Les tâches relèveront d'un ou de plusieurs des domaines thématiques suivants couverts par l'unité:

- **Anticiper les changements dans le monde du travail qui ont une incidence sur la SST** afin d'anticiper les risques émergents et d'améliorer l'actualité et l'efficacité des mesures préventives. Les méthodes de recherche utilisées comprennent des analyses bibliographiques, des enquêtes d'experts pour fournir des prévisions et l'élaboration de scénarios dans le cadre d'une prospective;

¹Ce document, initialement rédigé en anglais, peut être traduit dans d'autres langues de l'UE. Dans ce cas, la version originale anglaise prévaudra à toutes fins.

- **Fournir des faits et des chiffres** pour donner une image précise et complète des risques en matière de SST, de leurs effets et de la manière dont ils sont évités et gérés. Des analyses complètes sont réalisées sur la base de données d'enquête, de données administratives, d'entretiens d'experts, d'études de cas et d'analyses bibliographiques. À titre d'exemple, on peut citer:
 - Recherche sur les implications de la numérisation du travail et du lieu de travail en matière de SST (travail via une plateforme, automatisation, gestion algorithmique, surveillance des travailleurs, etc.),
 - L'enquête ESENER sur le lieu de travail, qui vise à interroger les répondants dans 45,000 établissements de plus de 30 pays sur la manière dont ils gèrent la SST dans la pratique,
 - Recherche sur les risques psychosociaux liés au travail visant à fournir une vue d'ensemble des défis actuels liés aux risques psychosociaux et à la santé mentale au travail dans l'UE et un aperçu des bonnes pratiques en matière de politiques et d'interventions sur le lieu de travail,
 - L'enquête sur l'exposition des travailleurs sur les facteurs de risque de cancer actuellement menée dans six pays européens,
 - Élaborer et maintenir à jour, en collaboration avec la Commission européenne et les ministères nationaux, le système d'information de l'UE en matière de SST, qui présente des indicateurs sur la SST dans le cadre des stratégies nationales et européennes sous la forme d'un tableau 'EU Barometer' et d'un rapport sur l'état et les tendances de la SST en Europe,
 - Recherche sur l'amélioration de l'étendue et de la qualité du respect des réglementations en matière de SST, en mettant l'accent sur l'influence des facteurs «externes», parmi lesquels figurent l'application de la législation, les chaînes d'approvisionnement, les services de prévention, les normes et attentes sociétales et la disponibilité d'un soutien financier.
- **Développer des outils de gestion de la SST** permettant aux petites entreprises de gérer la santé et la sécurité et, partant, d'améliorer le respect de la législation en matière de SST. Mise en œuvre de l'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA) par le développement d'outils sectoriels;
- **Renforcer la sensibilisation** aux risques sur le lieu de travail et à leur prévention. Utiliser des campagnes pour faire passer le message SST à des publics cibles, tels que les ministères nationaux et les inspections du travail, les syndicats, les organisations patronales et les professionnels de la SST;
- **Mise en réseau des connaissances** pour mobiliser la communauté de la SST grâce à de nouveaux outils. L'OSHWiki fournit des informations sur une large gamme de questions en matière de SST et fonctionne dans le même temps comme une plateforme de collaboration et de partage des connaissances;
- **Soutien à la Commission européenne** dans la formulation de politiques fondées sur des données probantes et donner une réponse aux défis émergents et urgents en matière de SST, par exemple l'élaboration de lignes directrices pour les employeurs et les travailleurs sur la façon de faire face à la pandémie de COVID-19.

2 PROFIL DU POSTE

Les chefs de projet seront placés sous l'autorité du chef du PRU et auront pour principales **tâches** :

- Contribuer à la recherche de l'Agence dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail;
- L'élaboration et diffusion de propositions de projets de recherche, y compris la spécification des ressources, la programmation, des tâches et des résultats attendus;

- Superviser et faire un suivi des recherches menées par des experts externes et contribuer à la diffusion des activités, s'assurer qu'elles se déroulent selon la planification prévue, qui sont dans les limites du budget, et qui répondent aux objectifs et aux critères de qualité définis;
- Exploiter les résultats obtenus et préparer leur diffusion avec d'autres informations qui présentent également un intérêt pour les institutions de l'UE, les partenaires sociaux et les États membres;
- Faire des présentations, organiser et animer des séminaires, des ateliers et des réunions;
- Rédiger et éditer des rapports et d'autres documents fondés sur des recherches et d'autres collectes de données en vue de leur publication par l'Agence;
- Gestion de projet, gestion financière et contractuelle de l'expertise externe en matière de recherche.

Des voyages d'affaires occasionnels pourront avoir lieu pour la rencontre des parties prenantes en matière de SST.

3 CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ

Pour être admis à participer à la présente procédure de sélection, les candidats doivent remplir toutes les conditions suivantes:

Conditions générales

Les candidats devront:

- Être ressortissant d'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 requises par la loi concernant le service militaire;
- Jouir de tous leurs droits civiques²;
- Être physiquement aptes à accomplir les tâches visées.

Éducation

Les candidats doivent avoir atteint un niveau d'enseignement correspondant à un cycle complet d'études universitaires de trois années au moins, sanctionné par un diplôme.

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

Connaissances des langues

Les candidats doivent posséder une connaissance approfondie³ d'une des langues officielles de l'UE et une connaissance satisfaisante d'une autre langue⁴ de l'UE dans la mesure nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

4 LES CRITÈRES DE SÉLECTION

Les critères suivants seront utilisés pour évaluer les candidats admissibles au moyen de leur formulaire de candidature (y compris leur motivation), de leur entretien et de leur (s) épreuve (s) écrite (s).

² Avant la nomination, la preuve de l'absence de casier judiciaire est nécessaire.

³ Équivalent au niveau C1 dans tous les domaines, tel que défini dans le [cadre européen commun de référence pour les langues](#).

⁴ Équivalent au niveau B2 dans tous les domaines, tel que défini dans le [cadre européen commun de référence pour les langues](#).

4.1. Essentielle

Les candidats doivent posséder les éléments suivants:

Expérience professionnelle

- Au moins trois ans d'expérience⁵ dans le domaine de la SST, conformément aux fonctions relevant du profil du poste, dans au moins deux des domaines thématiques suivants, mis en œuvre dans toute une série de professions, de secteurs économiques et d'organisations de tailles différentes:
 - a) Prévention des accidents
 - b) Substances dangereuses
 - c) Numérisation du travail
 - d) Emplois verts et changement climatique
 - e) Troubles musculosquelettiques
 - f) Approches réglementaires en matière de SST et application de la législation
 - g) Groupes de travailleurs spécifiques à la SST (par exemple, les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés)
 - h) Risques physiques au travail
 - i) Risques psychosociaux et santé mentale au travail
 - j) Maladies d'origine professionnelle

Compétences et connaissances techniques

- Large connaissances sur des questions de SST;
- Bonne connaissance des méthodes de recherche sociale (par exemple, analyse de la littérature, recherche quantitative, recherche d'études de cas, entretien approfondi);
- Très bonnes compétences en matière de gestion de contrats et de projets;
- Excellentes compétences analytiques et rédactionnelles;
- Connaissance approfondie de l'anglais⁶;
- Très bonnes compétences numériques (en particulier MS Office et outils de réunion en ligne).

Compétences non techniques

- D'excellentes aptitudes relationnelles;
- Excellentes capacités de présentation orale;
- Capacité à travailler très bien en équipe et en toute indépendance.

4.2. Avantageux

- Expérience en matière de collecte et d'analyse de données transnationales;
- Très bonnes compétences en matière de statistiques et d'analyse de données;
- Expertise dans le développement de OSH e-tools;
- Une bonne compréhension des politiques sociales et de l'emploi européennes, ainsi que du cadre institutionnel et du fonctionnement de l'Union européenne;
- Une bonne compréhension des tendances du marché du travail, de l'emploi et des conditions de travail dans l'Union européenne.

⁵ L'expérience professionnelle sera prise en compte à partir de la date à laquelle le candidat a acquis la qualification minimale requise pour accéder à ce poste. Seules les activités professionnelles dûment attestées (c'est-à-dire un emploi rémunéré ou une activité non salariée) seront prises en compte. Le travail à temps partiel sera pris en considération en proportion du pourcentage des heures ouvrées à temps plein.

⁶ Équivalent au niveau C1 dans tous les domaines, tel que défini dans le [cadre européen commun de référence pour les langues](#).

5 PROCÉDURE DE SÉLECTION

Un comité de sélection a été nommé pour cette procédure de sélection. Sa composition est la suivante: Malgorzata Milczarek, Nadège Perrine et Xabier Irastorza.

Les travaux du comité de sélection et ses délibérations sont confidentiels. Les candidats s'abstiennent d'entrer en contact direct ou indirect avec eux ou de le faire en leur nom. Toute violation de cette règle peut entraîner l'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 du concours (EUOSHA/TA/22/01).

La procédure de sélection se déroulera en trois phases.

Phase 1 — Sélection des candidatures

1.1. Éligibilité

La section RH de l'EU-OSHA examinera toutes les candidatures. Uniquement les candidatures satisfaisant à tous les critères d'éligibilité (voir section 3 ci-dessus) conformément à la «déclaration sur l'honneur» et aux exigences formelles du candidat (voir section 7 ci-dessous) passeront à la phase suivante.

1.2. Sélection en vue d'un entretien et d'une ou de plusieurs épreuves écrites

Sur la base des informations fournies dans l'acte de candidature, le comité de sélection évaluera les candidatures (y compris la motivation) au regard de l'expérience professionnelle, des compétences et des connaissances techniques requises ainsi que des critères avantageux énumérés au point 4. Les candidats présentant les candidatures les plus appropriées seront invités à un entretien et à une ou plusieurs épreuves écrites. Environ 15 candidats devraient être invités. À titre indicatif, cela devrait avoir lieu à la mi-novembre 2022.

Phase 2 — Entretien et épreuve (s) écrite (s)

Le comité de sélection évaluera l'expérience professionnelle des candidats ainsi que les compétences non techniques et techniques requises pour le poste et la motivation. L'entretien et/ou les épreuves écrites peuvent également évaluer les connaissances du candidat sur les questions liées aux activités de l'EU-OSHA et ses connaissances sur l'Union européenne.

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

Les candidats dont la langue maternelle ou la première langue est l'anglais peuvent être évalués afin de prouver leur connaissance de la 2^{ème} langue de l'UE déclarée dans l'acte de candidature. 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 atteint au moins 70 % des points attribués aux compétences non techniques et à la motivation et au moins 70 % des points attribués aux compétences/connaissances techniques et à l'expérience professionnelle.

Phase 3 — Établissement de la liste de réserve

Compte tenu de la liste soumise par le comité de sélection, le directeur exécutif décidera du candidat le plus approprié pour une offre d'emploi éventuelle et/ou de l'inclusion de candidats qualifiés dans une liste de réserve, le cas échéant. La liste de réserve sera, le cas échéant, valable jusqu'au 31/12/2023 et pourra être prorogée. L'inscription sur la liste de réserve ne garantit pas l'obtention d'un emploi.

Avant une éventuelle offre d'emploi, un entretien avec le directeur exécutif et/ou une vérification des références peuvent être organisés.

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.

6 ENGAGEMENT ET CONDITIONS D'EMPLOI

Le contrat d'engagement est régi par l'article 3, point a), du Régime Applicable aux Autres Agents de l'Union⁷ Européenne (RAA) pour un contrat de longue durée de trois ans en tant qu'agent contractuel du groupe de fonctions AD, grade 6, qui ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée déterminée (5 ans). Tout renouvellement ultérieur devient à 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 l'original ou des copies certifiées conformes de tous les documents demandés prouvant, par exemple, leur éligibilité,
- a été soumis à l'examen médical obligatoire attestant qu'il répond au niveau d'aptitude physique nécessaire à l'exercice des fonctions en cause.
- a 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'un formulaire spécifique.

Environnement du poste

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 nous nous efforçons de concilier la vie professionnelle et la vie privée de notre personnel. Par exemple, conformément aux règles applicables en vigueur, le temps de travail est basé sur une moyenne de 40 heures de travail hebdomadaire et nous proposons du 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 en dehors de Bilbao et de ses environs.

Rémunération et prestations sociales

La rémunération des membres du personnel se compose d'un **traitement de base** et d'éventuelles indemnités versées en euros, affectées du coefficient correcteur pour l'Espagne (actuellement 95,2 %).

En effet, l'agent **peut** avoir droit à diverses **indemnités** en fonction de sa 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).

La rémunération du titulaire de poste est soumise à un impôt communautaire déduit à la source et est **exonérée 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 d'un agent temporaire AD6, échelon 2 (soit 6 ans d'expérience professionnelle après le niveau d'études requis) s'élève à d'environ 5,400 EUR pour une expatriée, célibataire, et de 7,100 EUR pour une expatriée de 2 enfants en préscolaire.

Dans certaines circonstances, notamment lorsque le titulaire de poste est obligé de changer de résidence pour entrer en fonctions, l'Agence peut également rembourser certains frais encourus, notamment les frais de déménagement.

⁷ Le texte intégral est disponible [ici](#).

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 requises pour un transfert aux termes des modalités d'exécution relatives à l'engagement et à l'emploi d'agents temporaires, la fourchette de grades qui peut être prise en compte pour ce poste est de AD5 à AD7, et l'emploi type est celui d' «administrateur».

7 PROCÉDURE DE CANDIDATURE

Engagement à promouvoir l'égalité des chances

L'EU-OSHA est un employeur fondé sur 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 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.

Demande

Les candidats doivent soumettre le [formulaire de candidature](#) à télécharger [\[ici\]](#).

Les candidats sont invités à compléter toutes les parties de leur candidature dans la langue de travail principale de l'Agence, à savoir l'anglais et dans leur intégralité. Les candidats doivent évaluer et vérifier, avant de soumettre leur acte de candidature, s'ils remplissent tous les critères d'admissibilité et de sélection énoncés dans l'offre d'emploi, notamment en ce qui concerne les qualifications et l'expérience professionnelle pertinente.

Le formulaire de candidature doit être envoyé à l'adresse recruitment@osha.europa.eu au plus tard le vendredi **7/10/2022 à 13h00, heure de Bilbao**.

Les candidats doivent indiquer en objet de leur courriel la référence du poste vacant (EUOSHA/TA/22/01) et leur nom.

Une fois le formulaire de candidature soumis, les candidats recevront une réponse automatique. Il est de leur responsabilité de conserver cette réponse automatique comme preuve de dépôt de leur candidature. S'ils ne reçoivent pas de message de réponse automatique, ils doivent en informer l'Agence par courrier électronique: recruitment@osha.europa.eu

Au regret de l'Agence, en raison du grand nombre de candidatures reçues, seuls les candidats invités à l'épreuve orale seront contactés.

Exigences formelles

Les candidats doivent envoyer le formulaire de candidature dûment rempli en anglais, avant la date et l'heure limites, à l'adresse électronique indiquée ci-dessus.

8 PROTECTION DES DONNÉES

Les données à caractère personnel ne sont traitées qu'aux fins de la procédure de sélection.

Le traitement des données soumises par les candidats a pour objet la gestion de chaque candidature, en vue d'une éventuelle présélection et d'un éventuel engagement au sein de l'Agence.

La licéité du traitement est fondée sur le [règlement \(UE\) 2018/1725 du](#) Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données.

9 PROCÉDURE DE RECOURS

Si un candidat estime qu'une décision lui fait grief, il peut introduire une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne à l'adresse suivante:

Le directeur exécutif
Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
Saint-Jacques-de-Compostelle 12-5^e étage
48003 Bilbao
Espagne

La réclamation doit être déposée dans les 3 mois suivant la date à laquelle le candidat a été informé de l'acte lui faisant grief.

Si la réclamation est rejetée, le candidat peut former un recours, au titre de l'article 270 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de l'article 91 du statut des fonctionnaires et du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne, auprès du:

Le Tribunal de l'Union européenne,
Rue du Fort Niedergrünewald
L-2925 Luxembourg

Saisine du Médiateur européen

Il est également possible de déposer une plainte au titre de l'article 228, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne avant:

Médiateur européen
1 avenue du Président Robert Schuman — CS 30403
F- 67001 Strasbourg Cedex

L'attention des candidats est attirée sur le fait que la saisine du [Médiateur](#) n'interrompt pas le délai prévu aux articles 90 (2) et 91 du statut pour l'introduction, respectivement, d'une réclamation ou d'un recours devant le Tribunal de l'Union européenne.

Toute plainte auprès du Médiateur doit être introduite dans un délai de deux ans à compter de la réception de la position finale de l'Agence sur la question.