

Responsable de l'apprentissage et du développement

Unité: RMS

Référence: ECDC/AST/2022/RMS-LDO

Les candidats sont invités à soumettre leur candidature au poste d'agent temporaire susmentionné au Centre européen de prévention et de contrôle des maladies (ECDC).

Description du poste

L'ECDC prévoit de recruter une personne pour le poste vacant susmentionné. L'ECDC a également pour objectif d'établir une liste de réserve, qui pourra être utilisée dans le cadre d'éventuels futurs avis de vacance dans ce domaine.

Le/la titulaire du poste rendra compte au chef du groupe «Apprentissage et développement».

Il/elle sera notamment chargé(e) des tâches suivantes:

- gérer les processus dans le domaine de la gestion des performances (évaluation des performances et promotion) en fournissant un soutien et des orientations aux collègues, aux membres du personnel et au personnel d'encadrement;
- gérer les activités relevant du domaine de l'apprentissage et du développement, de l'analyse des besoins en matière de compétences/d'apprentissage au déploiement et à l'évaluation de la formation, en passant par sa conception. Fournir un soutien et des orientations aux collègues, aux membres du personnel et au personnel d'encadrement dans ce domaine;
- contribuer à l'élaboration et à la révision des politiques, procédures, lignes directrices et instructions de travail nouvelles et existantes dans les domaines de la gestion des performances et/ou dans le domaine de l'apprentissage et du développement;
- interpréter et mettre en œuvre le statut et les règles d'exécution, dans les domaines de la gestion des performances (évaluation annuelle des performances et exercice de promotion) et/ou dans le domaine de l'apprentissage et du développement;
- gérer les contrats, les budgets et les dépenses liés aux activités de RH et assurer leur suivi;
- exécuter, le cas échéant, toute autre tâche en rapport avec son domaine d'activité.

Qualifications et expérience requises

A. Exigences formelles

Pour être admissible, tout candidat doit satisfaire à un ensemble d'exigences formelles. Ces exigences sont les suivantes:

- posséder un niveau d'enseignement supérieur d'au moins trois ans sanctionné par un diplôme¹, suivi d'une expérience professionnelle d'au moins six ans², ou un niveau d'enseignement secondaire sanctionné par un diplôme donnant accès à l'enseignement supérieur, suivi d'une expérience professionnelle d'au moins neuf ans;
- posséder une connaissance approfondie d'une des langues officielles de l'UE et une connaissance satisfaisante d'une autre de ces langues, dans la mesure nécessaire à l'exercice de ses fonctions³;
- être ressortissant d'un État membre de l'UE, de la Norvège, de l'Islande ou du Liechtenstein;
- jouir pleinement de ses droits civiques⁴;
- avoir rempli toutes les obligations requises par la législation applicable en matière de service militaire;
- offrir les garanties de moralité requises pour l'exercice des fonctions envisagées; et
- être physiquement apte à remplir les fonctions liées au poste.

B. Critères de sélection

En ce qui concerne les conditions requises pour prétendre à ce poste, nous avons défini des critères essentiels en matière d'expérience professionnelle et de caractéristiques personnelles ou compétences interpersonnelles. Ces critères sont les suivants:

Expérience et connaissances professionnelles:

- au moins trois années d'expérience professionnelle (après l'obtention du diplôme) acquise dans des fonctions en rapport avec la description du poste, dans les domaines de la gestion des performances et/ou de l'apprentissage et du développement;
- un niveau de formation correspondant à celui d'un diplôme en gestion des ressources humaines ou dans un autre domaine pertinent pour un poste en RH;
- très bonne expérience de la gestion des processus dans le domaine de la gestion des performances (évaluation annuelle et promotion) et/ou dans l'organisation de formations, de l'analyse des besoins d'apprentissage à la conception et au déploiement, et ce, dans un large éventail de formats, par exemple en classe, en apprentissage asynchrone en ligne, etc.;

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

2 Le service militaire obligatoire est toujours pris en compte.

3 Les candidats dont la langue maternelle n'est pas une langue officielle de l'UE ou dont la langue maternelle est l'anglais doivent justifier de leur niveau dans une deuxième langue en fournissant un certificat (B1 ou plus).

De plus, afin de pouvoir prétendre à une promotion dans le cadre d'un exercice de promotion annuel, les membres du personnel doivent posséder une connaissance pratique d'une troisième langue de l'UE, conformément au statut et à ses modalités d'exécution.

4 Avant sa nomination, le candidat retenu sera invité à fournir un extrait de casier judiciaire vierge provenant des fichiers de police.

- très bonne capacité d'analyse, d'interprétation et de mise en œuvre des règles et réglementations relatives aux RH dans le domaine de la gestion des performances: évaluation et promotion et/ou apprentissage et développement;
- très bonne expérience dans le domaine des budgets;
- expérience de la conduite de projets spécifiques dans les domaines de la gestion des performances et/ou de l'apprentissage et du développement;
- bonne maîtrise de Microsoft Office (Word, Excel, Power Point, Outlook) et expérience de travail avec des outils/bases de données/systèmes de gestion de l'apprentissage de RH;
- excellente maîtrise de l'anglais, tant à l'oral qu'à l'écrit.

Caractéristiques personnelles/compétences interpersonnelles:

- excellente approche axée sur le service et aptitude à travailler dans un esprit de collaboration et à établir de solides relations de travail;
- aptitude à fournir des résultats et sens du détail;
- capacité à se projeter dans l'avenir, et à embrasser le changement et l'innovation;
- grand sens du tact, de la discrétion et de la confidentialité;
- forte capacité à travailler sous la pression et à entreprendre une multitude de tâches avec des délais serrés.

En fonction du nombre de candidatures reçues, le comité de sélection peut appliquer des exigences plus strictes que les critères de sélection susmentionnés.

Égalité des chances

L'ECDC pratique une politique d'égalité des chances en matière d'emploi et encourage les candidatures de tous les candidats qui satisfont aux critères d'admissibilité et de sélection, sans distinction fondée sur l'âge, la race, les convictions politiques, philosophiques ou religieuses, le genre ou l'orientation sexuelle et indépendamment d'un handicap.

Nomination et conditions d'emploi

Le titulaire du poste sera nommé à partir d'une liste restreinte proposée à la directrice par le comité de sélection. Le présent avis de vacance sert de base à l'élaboration de la proposition du comité de sélection. Les candidats seront invités à passer des épreuves écrites. Ils doivent noter que la proposition peut être rendue publique et que l'inscription sur la liste restreinte ne constitue pas une garantie de recrutement. La liste restreinte des candidats sera établie à l'issue d'un processus de sélection ouvert.

Le candidat retenu sera recruté en tant qu'agent temporaire, conformément à l'article 2, point f), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne, pour une période de cinq ans renouvelable. Le recrutement se fera au grade **AST 4**.

Les candidats doivent noter qu'ils sont tenus d'achever avec succès une période de stage d'une durée de neuf mois, conformément au statut des fonctionnaires de l'UE applicable à tous les nouveaux agents.

Pour toute information complémentaire sur les conditions contractuelles et les conditions de travail, veuillez vous référer au régime applicable aux autres agents de l'Union européenne, disponible à l'adresse suivante:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501>

Le lieu d'affectation sera Stockholm, où le Centre exerce ses activités.

Liste de réserve

Une liste de réserve peut être établie et utilisée pour le recrutement, en cas de vacances de postes similaires. Cette liste sera valable jusqu'au 31 décembre de l'année de la date limite de dépôt des candidatures, et sa validité pourra être prorogée.

Procédure de candidature

Si vous souhaitez postuler, veuillez envoyer une candidature complète à l'adresse Recruitment@ecdc.europa.eu, en indiquant clairement la référence de l'avis de vacance et votre nom de famille en objet de votre courrier électronique.

Pour que votre candidature soit valable, vous devez compléter toutes les sections requises du formulaire de candidature, qui doit être transmis au format Word ou PDF, de préférence en anglais⁵. Toute candidature incomplète sera considérée comme non valable.

Le formulaire de candidature de l'ECDC, ainsi qu'un guide à l'intention des candidats sur la procédure de recrutement et de sélection de l'ECDC, sont disponibles sur notre site web, à l'adresse suivante:

<https://ecdc.europa.eu/en/about-us/work-us/recruitment-process>

La date limite de dépôt des candidatures est fixée à la date indiquée dans la version anglaise de l'avis de vacance. Des informations complémentaires sur l'état d'avancement de la présente procédure de sélection et des informations importantes relatives à la procédure de recrutement sont disponibles sur notre site web et accessibles via le lien fourni ci-dessus.

En raison du nombre important de candidatures reçues, seuls les candidats invités à des entretiens seront informés de leur sélection.

⁵ Le présent avis de vacance a été traduit dans toutes les langues officielles de l'UE à partir de l'original anglais. Étant donné que l'anglais est la langue généralement utilisée par l'Agence, l'ECDC préfère recevoir les candidatures en anglais.