|  |  |
| --- | --- |
| Logo of the European Commission, 12 yellow stars on a blue background arranged in a circle and framed by two light grey graphic elements representing the Berlaymont building, which is the headquarter of the European Commission. | COMMISSION EUROPÉENNE |

AVIS DE VACANCE POUR UN POSTE D’EXPERT NATIONAL DÉTACHÉ   
EXPERT EN ÉLABORATION DE POLITIQUES POUR L'ÉQUILIBRE GÉOGRAPHIQUE

|  |  |
| --- | --- |
| DG – Direction – Unité | DG HR- Directorate A – Organisational Design & Development – Unit A1 “Workforce Foresight” |
| Numéro de poste Sysper: | 493676 |
| Personne de contact:  Prise de fonctions souhaitée:  Durée initiale:  Lieu de détachement: | Tomislav HORVAT & Corita GOULDING  1 trimestre 2026  2 années  Bruxelles  Luxembourg  Autre: Click or tap here to enter text. |
| Type de détachement |  |
| Cet avis de vacance est ouvert aux:    ainsi qu’aux  pays AELE suivants:  Islande  Liechtenstein  Norvège  Suisse  pays tiers suivants: …  organisations intergouvernementales suivantes: … | |
| Délai des candidatures | Date limite pour postuler: 25-09-2025 |

**Présentation de l’entité (nous sommes)**

**L'unité HR.A1 – Workforce Foresight**, créée au sein de la Direction A en février 2022, joue un rôle stratégique essentiel dans l'élaboration de politiques RH prospectives pour la Commission européenne (CE) et dans le développement d’une expertise stratégique en matière de prospective des effectifs pour la CE.

L'une de nos principales responsabilités est de **coordonner la priorité politique visant à assurer un équilibre géographique au sein du personnel de la Commission**, comme le souligne la lettre de mission du commissaire [Piotr Serafin - European Commission](https://commission.europa.eu/about/organisation/college-commissioners/piotr-serafin_en). Dans le cadre de la stratégie RH de la Commission ([Adoption of the HR Strategy and Greening of the Commission](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1783)), la DG HR déploie un certain nombre d'actions pour remédier aux déséquilibres géographiques. En 2023, elle a élaboré, en collaboration avec les États membres, des « **plans d'action conjoints** » sur mesure pour chacun des 15 États membres sous-représentés – [Action plans on geographical balance - European Commission](https://commission.europa.eu/about/service-standards-and-principles/modernising-european-commission/working-european-commission/action-plans-geographical-balance_en). En 2024, l'évaluation de ces plans d'action conjoints a conclu que, malgré de légères améliorations concernant la présence des États membres sous-représentés, des mesures supplémentaires étaient nécessaires. La mise en œuvre des mesures décrites dans ces plans d'action conjoints se poursuit. Parallèlement, la DG HR a élaboré des « **Conclusions opérationnelles** » pour les États membres adéquatement représentés.

L'unité HR.A1 coordonne :

* Le dialogue permanent avec les États membres sur l’équilibre géographique ;
* Le suivi et l’évaluation des mesures existantes ;
* La conception de politiques et le développement de nouveaux instruments pour renforcer la représentation géographique au sein de la Commission ;
* La contribution à l’élaboration et à la mise en œuvre future des Dispositions Générales d’Application (DGA) sur l’équilibre géographique.

En outre, une responsabilité centrale de l’unité est de développer, mettre en œuvre et suivre un **Plan stratégique** des effectifs à l’échelle de la Commission, afin d’anticiper les besoins en personnel à long terme. Cela comprend la mobilisation de tous les services de la Commission et l’alignement de la planification des effectifs avec les priorités politiques, les tendances démographiques, les besoins en compétences et les technologies émergentes — y compris l’IA.

Nous sommes également responsables du **développement d’une méthodologie robuste de planification stratégique des effectifs (Strategic Workforce Planning - SWP)**, tout en assurant une veille continue des bonnes pratiques internes et externes. Construire la main-d’œuvre de demain nécessite une vision précise et coordonnée des besoins en compétences, soutenue par des processus RH agiles tels que le recrutement, l’apprentissage et développement, et l’allocation des ressources.

Notre équipe est petite, dynamique et diversifiée, composée de membres issus de différents États membres, ce qui crée un environnement de travail collaboratif et inclusif. Notre langue de travail principale est l'anglais.

**Présentation du poste (nous proposons)**

Nous recherchons un **Expert national détaché (END)** pour contribuer à l’élaboration et à la mise en œuvre de politiques à l’échelle de la Commission sur l’équilibre géographique, et pour soutenir l’engagement continu avec les États membres — en particulier ceux sous-représentés.  
L’expert sélectionné participera activement à la mise en œuvre des Dispositions Générales d’Application (DGA) des articles 27 du Statut des fonctionnaires et 12 du RAA (Règlement applicable aux autres agents) relatives à l’équilibre géographique, au suivi des mesures de mise en œuvre et à la recherche et formulation de différentes dimensions de la planification stratégique des effectifs.

Une expérience dans la **planification stratégique des effectifs** (SWP) serait également souhaitable afin de contribuer à l’élaboration de stratégies prospectives visant à optimiser les talents de la Commission et les aligner sur les objectifs organisationnels. L’expert sélectionné contribuera à l’analyse de la composition actuelle et future du personnel et des talents, à l’identification des lacunes en compétences, aux tendances d’entrée/sortie de personnel et à l’impact des technologies émergentes.

**Principales responsabilités :**

* Fournir des conseils de haut niveau à la direction de la DG HR sur toutes les questions liées à l’équilibre géographique ;
* Réaliser des analyses par pays pour évaluer leur sous-représentation et son contexte (ex. faible participation aux concours) ;
* Suivre les plans d’action conjoints pour les États membres sous-représentés ;
* Mise en œuvre des futures DGA (articles 27 du Statut et 12 du RAA), y compris le suivi de l’approbation et le développement de méthodologies d’analyse prospective ;
* Concevoir et mettre en œuvre des mesures ciblées pour renforcer la représentation géographique au sein du personnel de la Commission ;
* Soutenir les collègues travaillant sur l’équilibre géographique et assurer l’engagement continu, y compris avec les États membres ;
* Maintenir un dialogue structuré et productif avec les États membres, le Conseil et d'autres institutions de l'UE ;
* Contribuer aux discussions de haut niveau et aux forums interinstitutionnels ;
* Rédiger des notes, présentations et documents de politique de haute qualité pour les parties prenantes et la direction ;
* Travailler étroitement avec les collègues sur le développement et la modernisation des sources et outils de données pour la SWP, y compris l’automatisation de l’analyse offre-demande en personnel ;
* Analyser les tendances externes (ex. démographie, technologie, marché du travail) et leur impact sur les stratégies de talents et de personnel ;
* Contribuer au travail politique global de l’unité, si nécessaire.

Nous proposons un poste varié et enrichissant offrant un aperçu du fonctionnement de la Commission européenne, avec des interactions régulières avec les États membres, les services internes et les décideurs politiques. Ce poste exige à la fois une réflexion stratégique et une exécution rigoureuse dans des délais serrés.

**Profil du titulaire (nous recherchons)**

Nous recherchons **un professionnel des politiques expérimenté, proactif et orienté service**, doté d'un sens aigu des responsabilités et de solides compétences interpersonnelles.

**Le/La candidat(e) idéal(e) devra posséder :**

* Une expérience avérée dans **l'élaboration de politiques**, notamment **l'analyse de données**, **la conception**, la coordination et la mise en œuvre de mesures au niveau institutionnel ou national ;
* De solides **compétences rédactionnelles** et la capacité à aborder des questions complexes avec clarté et diplomatie ;
* Une expérience de travail dans un **environnement politiquement sensible**, avec la capacité d'identifier les priorités stratégiques et de naviguer dans les dynamiques institutionnelles ;
* D'excellentes **compétences en négociation et en communication** ; une capacité à dialoguer efficacement avec les principales parties prenantes aux niveaux national et européen ;
* Une capacité à travailler efficacement et avec souplesse sous pression et à respecter des délais serrés ;
* Une connaissance de la **priorité à l'équilibre géographique** au sein des institutions européennes ou d'administrations publiques similaires est un atout majeur ;
* La maîtrise de l'anglais (écrit et oral) est essentielle.

**Critères d’éligibilité**

Le détachement sera régi par la **décision de la Commission C(2008) 6866** du 12/11/2008 relative au régime applicable aux experts nationaux détachés et aux experts nationaux en formation professionnelle auprès des services de la Commission (décision END).

Aux termes de la décision END, vous devrez obligatoirement remplir les critères d’éligibilité suivants **à la date de début du détachement** :

Expérience professionnelle : posséder une expérience professionnelle d’au moins trois ans dans des fonctions administratives, judiciaires, scientifiques, techniques, de conseil ou de supervision, à un grade équivalant au groupe de fonctions administrateur AD;

Ancienneté de service : avoir une ancienneté d’au moins un an (12 mois) auprès de votre employeur actuel, dans un cadre statutaire ou contractuel;

Employeur : être employé par une administration publique nationale, régionale ou locale, ou par une organisation intergouvernementale (OIG); exceptionnellement et après dérogation, la Commission peut accepter des candidatures lorsque votre employeur est un organisme du secteur public (e.g. agence ou institut de régularisation), une université ou un organisme de recherche indépendant.

Compétences linguistiques : avoir une connaissance approfondie d’une des langues de l’Union européenne et une connaissance satisfaisante d’une autre langue de l’Union européenne dans la mesure nécessaire aux fonctions qu’il est appelé à exercer. Si vous venez d’un pays tiers, vous devrez justifier posséder une connaissance approfondie de la langue de l’Union européenne nécessaire à l’accomplissement des tâches qui vous seront confiées.

**Conditions du détachement**

Durant toute la durée de votre détachement, vous devrez rester employé et rémunéré par votre employeur et devrez également rester couvert par votre sécurité sociale (nationale).

Vous exercerez vos fonctions au sein de la Commission dans les conditions fixées par la décision END précitée et serez soumis(e) aux règles de confidentialité, de loyauté et d’absence de conflit d’intérêts qui y sont définies.

Dans le cas où le poste est publié avec indemnités de séjour, celles-ci ne vous seront octroyées que si vous remplissez les conditions prévues à l’article 17 de la décision END.

Le personnel en poste dans une délégation de l’Union européenne doit obligatoirement disposer d’une habilitation de sécurité (jusqu’au niveau SECRET UE/EU SECRET conformément [à la décision de la Commission (EU – Euratom) 2015/444 du 13 mars 2015](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32015D0444). Il vous appartient de lancer cette procédure d’habilitation de sécurité avant d’obtenir la confirmation de votre détachement.

**Soumission des candidatures et procédure de sélection**

Si vous êtes intéressé, veuillez suivre les instructions données par votre employeur pour postuler.

La Commission Européenne **acceptera seulement les candidatures qui auront été soumises par l’intermédiaire de la Représentation Permanente / Mission Diplomatique de votre pays auprès de UE, le secrétariat de l’AELE (EFTA) ou par le(s) canal (canaux) qui aura (auront) été spécifiquement convenu(s)**. Les candidatures reçues directement de votre part ou de votre employeur ne seront pas prises en considération.

Vous devez envoyer votre candidaturesous format **CV Europass** ([Créez votre CV Europass | Europass](https://europa.eu/europass/fr/create-your-europass-cv))en français, anglais ou allemand.Votre CV doit obligatoirement mentionner votre nationalité. Veuillez également inclure une lettre de motivation.

Veuillez ne pas ajouter d’autres documents(tels que copie de carte d’identité, copie des diplômes ou attestation d’expérience professionnelle, etc.). Le cas échéant, ces documents vous seront demandés ultérieurement.

**Traitement des données à caractère personnel**

La Commission européenne veillera à ce que les données à caractère personnel des candidats soient traitées dans le plein respect du règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil ([[1]](#footnote-1)). Ces dispositions s’appliquent en particulier à la confidentialité et à la sécurité de ces données. Avant de postuler, veuillez lire la déclaration de confidentialité.

1. () 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, et abrogeant le règlement (CE) nº 45/2001 et la décision nº 1247/2002/CE (JO L 295 du 21.11.2018, p. 39). [↑](#footnote-ref-1)