|  |  |
| --- | --- |
| 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  
 Spécialiste de la gestion stratégique des ressources humaines

|  |  |
| --- | --- |
| DG – Direction – Unité | DG HR- Directorate A – Organisational Design & Development – Unit A1 “Workforce Foresight” |
| Numéro de poste Sysper: | 493677 |
| 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** a été créée au sein de la Direction A en février 2022 afin de **développer une expertise stratégique en matière de planification des effectifs (Strategic Workforce Planning – SWP) pour la Commission européenne**. Notre mission est d’aider la Commission à rester un employeur de choix en attirant une main-d’œuvre diversifiée et de haute qualité provenant de tous les États membres.

Une responsabilité centrale de notre unité est de développer, mettre en œuvre et suivre un **Plan stratégique des effectifs global**, actualisé en continu, qui anticipe les besoins en personnel à long terme. Cela inclut la mobilisation de l’ensemble des 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 chargés de développer une méthodologie solide de planification stratégique des effectifs (**Strategic Workforce Planning - SWP**), tout en surveillant en permanence les bonnes pratiques internes et externes. Construire la main-d’œuvre de demain nécessite une vision précise et coordonnée de l’évolution des besoins en compétences, soutenue par des processus RH agiles tels que le recrutement, l’apprentissage et le développement, ainsi que l’allocation des ressources.

Notre équipe est petite, dynamique et diversifiée — composée de membres de différents États membres, créant ainsi un environnement de travail collaboratif et inclusif. Notre langue de travail principale est l’anglais.

**Présentation du poste (nous proposons)**

L’unité HR.A1 recherche un **Expert national détaché (END)** disposant d’une solide expérience en planification stratégique des effectifs (SWP), afin de contribuer à la **conception de stratégies prospectives** en matière de gestion des talents qui optimisent les ressources humaines de la Commission et les alignent avec ses objectifs organisationnels.

L’expert sélectionné sera chargé de :

* Analyser la composition actuelle et future des effectifs et des talents, identifier les écarts de compétences, les tendances d’entrée/sortie du personnel et l’impact des technologies émergentes ;
* Diriger ou contribuer à la **conception de stratégies** reliant les processus RH, y compris le recrutement et la formation, aux besoins futurs en compétences, aux profils de poste et aux priorités organisationnelles ;
* **Traduire les analyses des effectifs** en propositions de politiques RH, outils et plans d’action.

**Principaux projets en cours en matière de SWP :**

* + **Analyse des lacunes** en matière de talents et de compétences dans l’ensemble des services de la CE ;
  + Soutien à la planification et à la conception des concours externes ;
  + Revue de l’offre de formation ;
  + **Élaboration d’une politique** visant à développer et à maintenir une main-d’œuvre qualifiée en IA ;
  + Amélioration des sources de données et développement d’outils pour la SWP ;
  + Développement d’une méthodologie pour l’évaluation des besoins en personnel.

**Responsabilités clés:**

* + Développer et moderniser les sources de données et les outils pour la SWP, y compris l’automatisation de l’analyse offre-demande ;
  + Soutenir la mise à jour des profils de poste et des référentiels de compétences pour répondre aux besoins futurs en personnel ;
  + Collaborer à la planification des concours EPSO, y compris au développement de profils de compétences par rôle ;
  + Traduire les lacunes identifiées en compétences IA en propositions concrètes pour l’offre de formation institutionnelle ;
  + Analyser les tendances externes (démographiques, technologiques, marché du travail) et leur impact sur les stratégies de talents et de dotation ;
  + Contribuer à l’élaboration de méthodologies pour les évaluations quantitatives et qualitatives des besoins en personnel ;
  + Travailler avec les parties prenantes internes et externes, y compris d’autres institutions de l’UE, pour partager les connaissances et développer les bonnes pratiques ;
  + Rédiger des présentations, notes d’information et documents de politique générale à l’intention des parties prenantes de haut niveau et de la direction générale RH.

**Profil du titulaire (nous recherchons)**

Nous recherchons une **personne motivée et dotée d’un esprit stratégique**, capable de contribuer activement à la planification de haut niveau et à l’élaboration de politiques en matière de gestion des effectifs. Le candidat idéal devra posséder une expérience approfondie en planification stratégique des effectifs, ainsi qu’une expertise dans les domaines suivants :

**Compétences attendues :**

* + Application de méthodologies SWP, y compris la modélisation offre-demande, la planification des capacités et la planification de scénarios ;
  + Expérience des approches quantitatives et qualitatives, y compris l’analyse stratégique des écarts de talents et la prévision des tendances ;
  + Expertise en matière de profils de compétences, y compris la conception de rôles, les référentiels de compétences et l’évaluation des écarts ;
  + Maîtrise de l’analyse de données RH et des outils de modélisation (Excel, Power BI, Tableau) et connaissance de l’analyse des compétences numériques et liées à l’IA ;
  + Connaissance pratique des techniques de prospective, y compris l’analyse des tendances, la veille stratégique et la planification de scénarios ;
  + Capacité à travailler en transversal et à collaborer avec la direction pour aligner la stratégie des effectifs sur la transformation organisationnelle ;
  + Compréhension du contexte institutionnel, de la gouvernance RH et des contraintes opérationnelles de la Commission européenne ou d’institutions publiques similaires ;
  + Expérience dans l’intégration de la SWP avec les stratégies de recrutement, de formation et d’allocation des ressources ;
  + Excellentes compétences en communication en anglais, à l’écrit comme à l’oral.

**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)