**Entreprise commune «Système ferroviaire européen»**

Publication d’un avis de vacance pour le poste de directeur exécutif/directrice exécutive

(Agent temporaire – Grade AD 14)

COM/2023/20092

**Présentation**

L’entreprise commune «Système ferroviaire européen» (EU-Rail) a été créée par le règlement (UE) 2021/2085 du Conseil établissant les entreprises communes dans le cadre d’Horizon Europe[[1]](#footnote-1), qui est entré en vigueur le 30 novembre 2021, et se substitue et succède à l’entreprise commune Shift2Rail instituée par le règlement (UE) nº 642/2014[[2]](#footnote-2).

EU-Rail est un partenariat public-privé dans le secteur ferroviaire établi conformément à l’article 187 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne.

EU-Rail a pour objectif de créer un réseau ferroviaire européen intégré de grande capacité en éliminant les obstacles à l’interopérabilité et en fournissant des solutions en faveur d’une intégration totale, couvrant la gestion du trafic, les véhicules, les infrastructures et les services, et en encourageant une exploitation et un déploiement plus rapides des projets et des innovations. Elle devrait exploiter le potentiel immense que recèlent la numérisation et l’automatisation pour réduire les coûts du secteur ferroviaire, renforcer ses capacités et améliorer sa flexibilité et sa fiabilité, et elle devrait s’appuyer sur une solide architecture de système fonctionnel de référence partagée par le secteur, en coordination avec l’Agence de l’Union européenne pour les chemins de fer.

S’appuyant sur les progrès réalisés en matière d'automatisation et de numérisation, EU-Rail vise à accélérer la recherche, le développement et le déploiement de solutions opérationnelles et technologiques innovantes afin de réaliser la transformation radicale du système ferroviaire et d'atteindre les objectifs du pacte vert pour l’Europe.

La contribution financière maximale de l’Union européenne à l’entreprise commune s’élève à 600 millions d’EUR sur la période 2021-2027; la mise en œuvre du projet se poursuivra pendant quatre années supplémentaires.

L’entreprise commune emploie au total 29 personnes, réparties entre les équipes chargées de la gestion financière et de l’administration, de la gestion des programmes et des projets et de la mise en œuvre du pilier «système».

**Poste proposé**

Poste de directeur exécutif/directrice exécutive de l’entreprise commune.

Le directeur exécutif/la directrice exécutive est le/la principal(e) responsable de la gestion au quotidien de l’entreprise commune conformément aux décisions du comité directeur. Il/elle fournit au comité directeur toutes les informations nécessaires pour l’accomplissement de ses tâches. Sans préjudice des compétences respectives des institutions de l’Union et du comité directeur, le directeur exécutif/la directrice exécutive ne sollicite ni n’accepte d’instructions d’aucun gouvernement ni d’aucun autre organisme.

Le directeur exécutif/la directrice exécutive est le/la représentant(e) légal(e) de l’entreprise commune. Il/elle rend compte de sa gestion au comité directeur de l’entreprise commune.

Le directeur exécutif/la directrice exécutive exécute le budget de l’entreprise commune et assure la coordination entre les différents organes et services de l’entreprise commune.

Le directeur exécutif/la directrice exécutive est responsable de la conception et de la mise en œuvre du programme de travail de l’entreprise commune, et veille dans ce cadre à ce qu’il atteigne les objectifs énoncés ci-dessus, tout en tenant adéquatement compte des différents intérêts des membres. Il/elle joue un rôle de premier plan dans la communication des travaux en cours de l’entreprise commune à toutes les parties prenantes.

Une description plus détaillée des tâches du directeur exécutif/de la directrice exécutive figure à l’article 19 du règlement (UE) 2021/2085.

**Profil recherché (critères de sélection)**

**Compétences de gestion**

- De solides compétences de direction, la capacité de diriger une organisation importante, tant sur le plan stratégique qu’au niveau de la gestion opérationnelle, dans un environnement scientifique et opérationnel dynamique et en évolution.

- Des compétences avérées et une solide expérience dans la gestion et le pilotage des ressources financières et humaines d’un service de grande envergure, dans un contexte national, européen et/ou international.

- Une solide expérience de la négociation dans un environnement international

- Une expérience d’encadrement acquise dans un environnement multiculturel et multilingue serait un atout.

**Compétences spécialisées et expérience**

- Une très bonne compréhension des institutions de l’Union européenne, de leur fonctionnement et de leurs interactions.

- Une bonne connaissance et/ou expérience de la politique du transport ferroviaire de l’Union.

- Une bonne compréhension de la recherche, de l'innovation et du développement dans le domaine ferroviaire et/ou des transports au niveau national, international ou européen serait un atout.

- Une expérience acquise dans une administration publique nationale, européenne ou internationale constituerait également un atout.

**Qualités personnelles**

- Une capacité à communiquer efficacement et avec aisance, d’une manière transparente et ouverte, avec les parties prenantes internes et externes, notamment la presse, le grand public, les autorités européennes, internationales, nationales et locales ainsi que les organisations internationales, et à représenter l’entreprise commune dans les enceintes extérieures.

- D’excellentes aptitudes relationnelles et la capacité d’entretenir de bonnes relations de travail avec les institutions de l’Union et avec les autorités compétentes des États membres, afin de garantir le bon fonctionnement de l’entreprise commune.

- Une capacité à promouvoir les principes directeurs de l’entreprise commune, à savoir l’ouverture, la transparence, l’indépendance et l’excellence scientifique.

**Conditions essentielles (critères d’admission)**

Seront pris en considération pour la phase de sélection les candidats qui, **à la date limite de dépôt des candidatures**, satisfont aux critères formels suivants:

* Nationalité: les candidats doivent être ressortissants de l’un des États membres de l’Union européenne.
* Titre ou diplôme universitaire: les candidats doivent justifier:

- soit d’un niveau d’enseignement correspondant à un cycle complet d’études universitaires sanctionné par un diplôme, si la durée normale desdites études est d’au moins 4 années;

- soit d’un niveau d’enseignement correspondant à un cycle complet d’études universitaires sanctionné par un diplôme et d’une expérience professionnelle pertinente d’au moins 1 an, si la durée normale desdites études est de 3 années ou plus (cette année d’expérience professionnelle ne peut être incluse dans l’expérience professionnelle postuniversitaire requise ci-dessous).

* Expérience professionnelle: les candidats doivent justifier d’au moins 15 années d’expérience professionnelle postuniversitaire[[3]](#footnote-3) à un niveau correspondant aux qualifications précitées, dont au moins 5 dans le domaine relevant des activités de l’entreprise commune.
* Expérience d’encadrement: au moins 5 années d’expérience professionnelle postuniversitaire doivent avoir été acquises à un poste à haute responsabilité managériale[[4]](#footnote-4) dans un domaine pertinent pour le poste à pourvoir.
* Langues: les candidats doivent avoir une connaissance approfondie de l’une des langues officielles de l’Union européenne[[5]](#footnote-5) et une connaissance satisfaisante d’une autre de ces langues officielles. Des jurys de sélection vérifieront, lors de l’entretien ou des entretiens, si les candidats satisfont à l’exigence d’une connaissance satisfaisante d’une autre langue officielle de l’Union européenne. Pour ce faire, ils pourront notamment mener (une partie de) l’entretien dans cette autre langue.
* Limite d’âge: les candidats doivent être en mesure, à la date limite de dépôt des candidatures, d’effectuer la totalité de leur mandat de quatre ans avant d’atteindre l’âge de la retraite. Pour les agents temporaires de l’Union européenne, l’âge de la retraite est fixé à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l’âge de 66 ans (voir l’article 47 du régime applicable aux autres agents de l’Union européenne[[6]](#footnote-6)).

**Sélection et nomination**

Le directeur exécutif/la directrice exécutive est nommé(e) par le comité directeur de l’entreprise commune sur la base d’une liste restreinte de candidats proposée par la Commission européenne.

Afin de dresser cette liste, la Commission européenne organise une sélection conformément à ses procédures de sélection et de recrutement (voir le document sur la politique concernant les fonctionnaires d’encadrement supérieur[[7]](#footnote-7)).

Dans le cadre de cette procédure de sélection, la Commission européenne met en place un jury de présélection composé, conformément au règlement (UE) 2021/2085, d’un représentant nommé par chaque catégorie de membres autres que l’Union[[8]](#footnote-8) de l’entreprise commune et d’un observateur nommé par le comité directeur.

Ce jury examine toutes les candidatures, procède à une première vérification de l’admissibilité et sélectionne les candidats qui répondent le mieux au profil recherché au regard des critères de sélection précités et qui peuvent être invités à un entretien avec le jury de présélection.

À l’issue de ces entretiens, le jury de présélection établit ses conclusions et propose une liste de candidats à convoquer à un autre entretien avec le comité consultatif des nominations (CCN) de la Commission européenne. À la lumière des conclusions du jury de présélection, le CCN choisit les candidats qui seront conviés à un entretien.

Les candidats convoqués à un entretien avec le CCN participent à une journée complète d'épreuves visant à évaluer leurs aptitudes d’encadrement, organisées par des consultants en recrutement externes (procédure du «centre d'évaluation»). Sur la base des résultats de l’entretien et du rapport relatif au centre d’évaluation, le CCN établit une liste restreinte de candidats jugés à même d’exercer la fonction de directeur exécutif/directrice exécutive de l’entreprise commune «Système ferroviaire européen».

Les candidats figurant sur la liste restreinte du CCN sont invités à un entretien avec le(s) membres de la Commission responsable(s) de la direction générale chargée des relations avec l’entreprise commune.

À l’issue de ces entretiens, la Commission européenne adopte une liste restreinte comprenant, si possible, au moins trois des candidats correspondant le mieux au profil recherché, laquelle sera présentée au comité directeur de l’entreprise commune «Système ferroviaire européen». Celui-ci peut décider de s’entretenir avec les candidats avant de nommer le directeur exécutif/la directrice exécutive parmi les candidats figurant sur la liste restreinte de la Commission. Le fait de figurer sur cette liste restreinte ne constitue pas une garantie de recrutement.

Les candidats pourront être tenus de passer d’autres entretiens et/ou tests en plus de ceux mentionnés ci-dessus. Ils pourraient également être tenus de faire une déclaration devant la ou les commissions compétentes du Parlement européen.

Le/la candidat(e) retenu(e) devra disposer d'une habilitation de sécurité valide, délivrée par son autorité nationale de sécurité, ou être en mesure d'en obtenir une. Une habilitation de sécurité personnelle est une décision administrative qui intervient à l’issue d’une enquête de sécurité menée par l’autorité nationale de sécurité compétente pour la personne concernée, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur en matière de sécurité nationale, et qui certifie que ladite personne peut être autorisée à accéder à des informations classifiées jusqu’à un niveau donné. [Il convient de noter que la procédure nécessaire pour l’obtention d’une habilitation de sécurité ne peut être engagée qu’à la demande de l’employeur, et non par le/la candidat(e)].

Le/la candidat(e) ne pourra accéder aux informations classifiées de l’UE (ICUE) au niveau CONFIDENTIEL UE/EU CONFIDENTIAL ou à un niveau supérieur, et assister aux réunions durant lesquelles de telles ICUE sont examinées, qu’une fois l’habilitation de sécurité personnelle accordée par l’État membre concerné et la procédure d’habilitation achevée par la note d’information de la direction de la sécurité de la Commission européenne légalement exigée.

**Égalité des chances**

La Commission et l’entreprise commune poursuivent un objectif stratégique consistant à parvenir à l’égalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de l’encadrement d’ici la fin de leur mandat actuel et appliquent une politique d’égalité des chances et de non-discrimination conformément à l’article 1er *quinquies* du statut[[9]](#footnote-9), encourageant les candidatures susceptibles de contribuer à une plus grande diversité, à l’égalité hommes-femmes et à l’équilibre géographique global.

**Diversité et inclusion**

L’entreprise commune reconnaît qu’un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée est un facteur de motivation important pour de nombreuses personnes et que le travail flexible devrait de plus en plus faire partie d’un environnement de travail moderne. En tant qu’employeur, l’entreprise commune s’engage à garantir l’égalité entre les hommes et les femmes et à prévenir toute discrimination fondée sur quelque motif que ce soit. Elle encourage vivement les candidatures de toutes les personnes qualifiées issues d’horizons différents, quelles que soient leurs aptitudes, sur la base géographique la plus large possible parmi les États membres de l’UE. Afin de promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes, l’entreprise commune encourage notamment les candidatures des femmes. Une assistance peut être fournie aux personnes handicapées au cours de la procédure de recrutement.

**Conditions d’emploi**

La rémunération et les conditions d’emploi sont prévues par le régime applicable aux autres agents de l’Union européenne.

Le/la candidat(e) retenu(e) sera engagé(e) par l’entreprise commune «Système ferroviaire européen» en tant qu’agent temporaire au grade AD14. Il/elle sera classé(e) à l’échelon 1 ou 2 de ce grade en fonction de la durée de son expérience professionnelle antérieure.

Il/elle sera nommé(e) pour un mandat initial de quatre ans, qui pourra être prolongé d’une durée maximale de trois ans conformément au règlement établissant l’entreprise commune.

L’attention des candidats est attirée sur le fait que tout nouveau membre du personnel est tenu d’accomplir avec succès une période probatoire de neuf mois, en vertu du régime applicable aux autres agents de l’Union européenne.

Le lieu d'affectation est Bruxelles, Belgique.

**Informations importantes pour les candidats**

Il est rappelé aux candidats que les travaux des jurys de sélection sont confidentiels. Il est interdit aux candidats d’entrer en contact direct ou indirect avec leurs membres ou à quiconque de le faire en leur nom. Toutes les questions doivent être adressées au secrétariat du jury compétent.

**Protection des données à caractère personnel**

La Commission 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[[10]](#footnote-10). Cela vaut en particulier pour la confidentialité et la sécurité de ces données.

**Indépendance et déclaration d’intérêts**

Avant sa prise de fonctions, le directeur exécutif/la directrice exécutive sera tenu(e) de présenter une déclaration par laquelle il/elle s’engage à agir en toute indépendance dans l’intérêt général, ainsi qu’une déclaration relative aux intérêts qui pourraient être considérés comme portant atteinte à son indépendance.

**Procédure de dépôt des candidatures**

Avant de présenter votre candidature, vous êtes invité(e) à vérifier soigneusement si vous remplissez tous les critères d’admission («Conditions essentielles»), notamment en ce qui concerne le type de diplôme, l’expérience professionnelle de haut niveau et les capacités linguistiques requises. Tout(e) candidat(e) ne pouvant satisfaire à l’un ou l’autre des critères d’admission se verra automatiquement exclu(e) de la procédure de sélection.

Si vous décidez de postuler, vous devez vous inscrire par l’internet sur le site suivant et suivre les instructions relatives aux différentes étapes de la procédure:

[https://ec.europa.eu/dgs/human-resources/seniormanagementvacancies/](https://ec.europa.eu/dgs/human-resources/seniormanagementvacancies/CV_Encadext/index.cfm?fuseaction=premierAcces)

Vous devez disposer d’une adresse de courrier électronique valide. Celle-ci servira à confirmer votre inscription et à garder le contact avec vous au cours des différentes étapes de la procédure de sélection. Vous êtes dès lors prié(e) de signaler à la Commission européenne toute modification de votre adresse électronique.

Pour procéder à votre inscription, vous devez télécharger un curriculum vitæ au format PDF, de préférence en utilisant le modèle de CV Europass[[11]](#footnote-11), et rédiger en ligne une lettre de motivation (8 000 caractères au maximum). Votre curriculum vitæ et votre lettre de motivation peuvent être rédigés dans n’importe quelle langue officielle de l’Union européenne.

Il est dans votre intérêt de veiller à ce que votre candidature soit exacte, complète et fidèle à la réalité.

À l’issue de la procédure d’inscription en ligne, vous recevrez un courrier électronique confirmant que votre candidature a été enregistrée. **Si vous ne recevez pas de message électronique de confirmation, cela signifie que votre candidature n’a pas été enregistrée!**

Veuillez noter qu’il n’est pas possible de suivre en ligne les étapes du traitement de votre candidature. Toute information concernant le statut de votre candidature vous sera communiquée directement par la Commission européenne.

**Les candidatures transmises par courrier électronique ne seront pas acceptées.** Pour tout renseignement complémentaire et/ou en cas de difficultés techniques, veuillez vous adresser par courrier électronique à:   
[HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu](mailto:HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu)

Il vous incombe de procéder à votre inscription en ligne dans les délais. Il est vivement recommandé de ne pas attendre les derniers jours pour déposer votre candidature, car un encombrement des lignes ou une défaillance de la connexion internet pourraient faire avorter l’opération et vous obliger à la recommencer intégralement. Une fois le délai d’inscription expiré, il ne vous sera plus possible de saisir des données. Les inscriptions tardives ne seront pas acceptées.

**Date limite de dépôt des candidatures**

La date limite de dépôt des candidatures est fixée au **15 mai 2023 à 12h00 (midi), heure de Bruxelles**. L’inscription en ligne ne sera plus possible après cette date.

1. Règlement (UE) 2021/2085 du Conseil du 19 novembre 2021 établissant les entreprises communes dans le cadre d’Horizon Europe et abrogeant les règlements (CE) nº 219/2007, (UE) nº 557/2014, (UE) nº 558/2014, (UE) nº 559/2014, (UE) nº 560/2014, (UE) nº 561/2014 et (UE) nº 642/2014 (JO L 427 du 30.11.2021, p. 17). [↑](#footnote-ref-1)
2. Règlement (UE) nº 642/2014 du Conseil du 16 juin 2014 portant création de l’entreprise commune Shift2Rail (JO L 177 du 17.6.2014, p. 9). [↑](#footnote-ref-2)
3. L’expérience professionnelle n’est prise en considération que si elle constitue une véritable relation professionnelle définie comme un travail existant et réel, rémunéré, avec un statut de salarié (tout type de contrat) ou de prestataire de services. Les activités professionnelles à temps partiel feront l’objet d’un calcul au prorata, sur la base du pourcentage des heures travaillées à temps plein, attesté par un certificat. Le congé de maternité/congé parental/congé d’adoption n’est pris en considération que s’il s’inscrit dans le cadre d’un contrat de travail. Les doctorats, même non rémunérés, sont assimilés à une expérience professionnelle pour une durée maximale de trois ans, à condition que la formation doctorale ait été achevée avec succès. Une même période ne peut être comptée qu’une seule fois. [↑](#footnote-ref-3)
4. Dans leur curriculum vitæ, les candidats indiqueront clairement, pour toutes les années durant lesquelles ils ont acquis une expérience d’encadrement: 1) le titre et la nature des postes d’encadrement occupés; 2) le nombre de personnes supervisées dans le cadre de ces fonctions; 3) l’importance des budgets gérés; 4) le nombre de niveaux hiérarchiques supérieurs et inférieurs; ainsi que 5) le nombre de pairs. [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701> [↑](#footnote-ref-5)
6. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701> [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://commission.europa.eu/jobs-european-commission/job-opportunities/managers-european-commission_fr> [↑](#footnote-ref-7)
8. On entend par «membres autres que l’Union» «tout État participant, membre privé ou organisation internationale membre d’une entreprise commune». [↑](#footnote-ref-8)
9. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701 [↑](#footnote-ref-9)
10. 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-10)
11. Vous trouverez des informations sur la manière de créer votre CV Europass en ligne à l’adresse suivante: [https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv](https://europa.eu/europass/fr/create-your-europass-cv) [↑](#footnote-ref-11)