

European Training Foundation

## POSTURI VACANTE

**ŞEF AL UNITĂȚII DEZVOLTARE STRATEGICĂ**

**ŞEF AL UNITĂȚII IDENTIFICAREA ȘI DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR**

**ŞEF AL UNITĂȚII PERFORMANȚA ȘI EVALUAREA SISTEMELOR**

Agenți temporari – grupa de funcții AD, gradul 9

### Sunteți pregătit pentru următoarea mare provocare?

Fundația Europeană de Formare (ETF) angajează un șef pentru fiecare din următoarele unități:

- 1) Dezvoltare strategică;
- 2) Identificarea și dezvoltarea competențelor;
- 3) Performanța și evaluarea sistemelor,

care să conducă și să coordoneze o echipă talentată, dedicată și multidisciplinară.

Sunt disponibile trei posturi. Candidatura poate fi depusă pentru unul sau mai multe posturi.

Ca membri ai echipei de conducere a ETF, veți colabora cu colegii din conducere pentru a sprijini dezvoltarea strategică, guvernanță și activitățile de comunicare ale agenției.

Dacă sunteți un entuziasmat al proiectului UE, vă pasionează educația, ocuparea forței de muncă și dezvoltarea, sunteți interesat de conducerea unor echipe foarte performante, aveți bune abilități de colaborare și comunicare, aveți o atitudine constructivă și sunteți o persoană deschisă la minte, atunci, lucrând la ETF, veți avea ocazia să vă afirmați pe deplin într-un mediu stimulant, multicultural, dinamic și profesional.

### Ce este Fundația Europeană de Formare?

Fundația Europeană de Formare (ETF) este o agenție a UE cu sediul la Torino, Italia. Fundația ajută țările în tranziție și cele în curs de dezvoltare să valorifice potențialul capitalului uman prin reforma sistemelor de învățământ și de formare profesională și a pieței muncii, în contextul politicilor UE privind relațiile externe.

Sprijinim țările care se învecinează cu UE în eforturile lor de a-și îmbunătăți sistemele de educație și formare profesională, de a analiza nevoile de competențe și de a-și dezvolta piețele de muncă. În acest mod, le venim în ajutor la îmbunătățirea coeziunii sociale și la obținerea unei creșteri economice

mai durabile, de care vor beneficia statele membre și cetățenii acestora prin îmbunătățirea relațiilor economice.

## Unități și mandate principale

### 1) Unitatea Dezvoltare strategică

**Unitatea Dezvoltare strategică** face parte din departamentul Strategie și resurse.

**Mandatul principal al unității** este să conducă programarea strategică a ETF, să coordoneze punerea în aplicare a Strategiei ETF 2027, să direcționeze dezvoltarea organizațională și să stabilească parteneriate strategice.

**Unitatea răspunde de:**

- coordonarea ciclului de programare, planificare și monitorizare, inclusiv coordonarea evaluărilor interne și externe;
- coordonarea identificării și punerii în aplicare a activităților de dezvoltare și perfecționare organizațională, cum ar fi proiectul de digitalizare al ETF;
- coordonarea punerii în aplicare a politicii de parteneriat;
- stabilirea și menținerea relațiilor cu serviciile UE, statele membre și părțile interesate locale;
- gestionarea serviciilor de tehnologie a informației și comunicațiilor;
- contribuirea la ciclul de programare, planificare și monitorizare al departamentului și al instituției;
- contribuirea la activitățile de comunicare interne și externe ale ETF.

**Candidatul selectat va conduce unitatea Dezvoltare strategică și echipa acesteia, formată din aproximativ 10 membri.** Va lucra în strânsă colaborare cu directorul ETF și se va afla în subordinea șefului departamentului.

### 2) Unitatea Identificarea și dezvoltarea competențelor

**Unitatea Identificarea și dezvoltarea competențelor** face parte din departamentul Centrul de cunoștințe.

**Mandatul principal al unității** este de a conduce activitățile în domeniul relevanței și anticipării competențelor și al dezvoltării și validării competențelor, ca parte a dezvoltării capitalului uman, așa cum sunt definite în Strategia ETF 2027.

**Unitatea răspunde de:**

- coordonarea gestionării, co-creării și diseminării cunoștințelor în domeniile:
  - relevanței competențelor și cererii de competențe din perspectivă națională și sectorială;
  - proceselor de dezvoltare și validare a competențelor;
  - gestionării conținutului, utilizării rețelelor sociale și al platformelor și contribuției la registrele de cunoștințe (în colaborare cu alte unități);

- gestionarea ciclului de programare pentru proiecte, echipe și activități legate de identificarea și dezvoltarea competențelor, inclusiv planificarea, punerea în aplicare, monitorizarea și obținerea rezultatelor preconizate (în strânsă colaborare cu unitatea Gestionarea proiectelor);
- stabilirea de relații și parteneriate cu diferiți actori din domeniu;
- contribuirea la ciclul de programare, planificare și monitorizare al departamentului și al instituției;
- contribuirea la activitățile de comunicare interne și externe ale ETF.

**Candidatul selectat va conduce unitatea Identificarea și dezvoltarea competențelor și echipa acesteia, formată din aproximativ 20 de membri.** Acesta se va afla în subordinea șefului departamentului.

### 3) Unitatea Performanță și evaluarea sistemelor

**Unitatea Performanță și evaluarea sistemelor** face parte din departamentul Centrul de cunoștințe.

**Mandatul principal al unității** este să conducă serviciile de monitorizare și evaluare ale ETF și activitățile din domeniul performanței și calității sistemelor, aşa cum sunt definite în Strategia ETF 2027.

**Unitatea răspunde de:**

- gestionarea dezvoltării și punerii în aplicare a activităților și produselor de monitorizare și evaluare, inclusiv dezvoltarea de metodologii, sisteme IT, culegerea și analiza de date, colectarea informațiilor și analizarea dezvoltării capitalului uman (în colaborare cu alte unități);
- coordonarea gestionării, co-creării și diseminării cunoștințelor în domeniul eficienței instituțiilor și sistemelor, inclusiv funcționarea guvernanței, coordonarea actorilor, asigurarea calității și performanță crescută a sectorului;
- gestionarea ciclului de programare pentru proiecte, echipe și activități legate de performanță și calitatea sistemelor de educație și formare, inclusiv planificarea, punerea în aplicare, monitorizarea și obținerea rezultatelor preconizate (în strânsă colaborare cu unitatea Gestionarea proiectelor);
- stabilirea de relații și parteneriate cu diferiți actori din domeniu;
- contribuirea la ciclul de programare, planificare și monitorizare al departamentului și al instituției;
- contribuirea la activitățile de comunicare interne și externe ale ETF.

**Candidatul selectat va conduce unitatea Performanță și evaluarea sistemelor și echipa acesteia, formată din aproximativ 20 de membri.** Acesta se va afla în subordinea șefului departamentului.

### NOTA BENE pentru cele trei unități

Unele dintre responsabilitățile unităților pot fi modificate în luniile următoare, deoarece ETF se află în prezent într-un proces de restructurare. Noua structură organizatorică va intra în vigoare de la 1 ianuarie 2021. Consultați „Structura organizatorică a ETF”.

### Profilul postului: responsabilități și sarcini principale

**Şefii de unitate** vor lucra îndeaproape cu membrii echipelor lor și cu colegii lor din conducere. Vor dezvolta relații productive și de cooperare la nivelul întregii agenții. Comunică eficient, promovează

valorile agenției și au un comportament exemplar. Sunt deschiși la minte și au o atitudine constructivă. Sunt foarte bine organizați și delegă sarcini în mod eficient.

#### **Şefii de unitate au următoarele responsabilități:**

- **în domeniul gestionării activităților:**
  - colaborarea cu colegii din conducere pentru a contribui la guvernanța ETF;
  - dezvoltarea unei strategii pentru unitate, contribuind astfel la dezvoltarea agenției;
  - planificarea și monitorizarea progreselor, evaluarea risurilor și introducerea schimbărilor în conformitate cu obiectivele stabilite;
  - evaluarea resurselor materiale, umane și financiare necesare și gestionarea eficientă a acestora;
  - luarea de decizii și comunicarea și punerea lor în aplicare;
  - participarea la discuții în cadrul ședințelor (ale conducerii, ale unității sau ale întregului personal) și prezentarea de idei inovatoare și originale;
- **în domeniul gestionării personalului:**
  - încurajarea implicării și a scopului comun în legătură cu misiunea agenției și obiectivele unității;
  - motivarea și îndrumarea echipei multidisciplinare din subordine în direcția obiectivelor unităților și coordonarea activităților lor;
  - crearea unei echipe solide cu puncte forte complementare;
  - încurajarea dezvoltării personalului prin furnizarea de feedback, responsabilizare, instruire și crearea de oportunități de învățare;
- **în domeniul comunicării:**
  - contribuirea la activitățile de comunicare internă pentru a spori transparența și implicarea personalului;
  - contribuirea în mod activ la activitățile de comunicare ale ETF.

Se preconizează că șefii de unitate vor face câteva deplasări pe an.

#### **Criterii de eligibilitate**

Pentru a fi considerat eligibil, trebuie să îndepliniți următoarele cerințe până la data-limită de depunere a candidaturilor:

- 1 să fiți cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene;
- 2 să vă bucurați de drepturi cetățenești depline;
- 3 să fi îndeplinit obligațiile impuse de lege privind serviciul militar;
- 4 să fiți apt din punct de vedere fizic pentru a îndeplini atribuțiile postului;
- 5 să aveți un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare cu durată de cel puțin patru ani, atestate prin diplomă, și cel puțin 12 ani de experiență profesională relevantă

**sau**

să aveți un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare cu durată de cel puțin trei ani, atestate prin diplomă, și cel puțin 13 ani de experiență profesională relevantă;

**Se vor lua în considerare numai diplomele care au fost acordate în statele membre ale UE sau pentru care autoritățile din statele membre respective au eliberat certificate de echivalență.**

- 6 să cunoașteți temeinic (nivelul C1 în toate categoriile, conform Cadrului european comun de referință pentru limbi sau CECRL) una dintre limbile Uniunii și să cunoașteți la nivel satisfăcător (nivelul B2 în toate categoriile, conform CECRL) o altă limbă a Uniunii, în măsura necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor.

## Criterii de selecție

Candidații trebuie să aibă:

### Experiență profesională

- 12 ani de experiență profesională relevantă, conform descrierii mandatului principal și responsabilităților unității.
- Din cei 12 ani de experiență relevantă: 5 ani de experiență în conducerea unei echipe.

### Competențe tehnice și cunoștințe foarte bune în ceea ce privește:

- limba engleză: nivelul C1 în toate categoriile, conform CECRL.

În plus, pentru candidații care solicită postul de (1) șef al unității Dezvoltare strategică:

- instituțiile UE și luarea de decizii;
- cooperarea internațională și parteneriate;
- dezvoltarea, planificarea și monitorizarea strategiei corporative;
- dezvoltarea organizațională.

În plus, pentru candidații care solicită postul de (2) șef al unității Identificarea și dezvoltarea competențelor sau (3) șef al unității performanță și evaluarea sistemelor:

- gestionarea proiectelor;
- politici, programe și instrumente UE privind relațiile externe;
- dezvoltarea capitalului uman raportată la evoluția economică și socială în țările în tranziție și în curs de dezvoltare.

### Abilități de conducere și competențe manageriale foarte bune în ceea ce privește:

- gândirea strategică și stabilirea unei direcții, în special privind:
  - transpunerea strategiilor corporative în obiective pentru unitate;
  - organizarea și gestionarea activității unității;
- gestionarea personalului, în special privind:

- Îndrumarea și crearea unei echipe foarte performante;
- motivarea și dezvoltarea personalului.

### Competențe non-tehnice foarte bune în ceea ce privește:

- auto-organizarea, gestionarea timpului și delegarea;
- comunicarea orală și scrisă, precum și abilitățile de negociere;
- încurajarea relațiilor de cooperare;
- minte deschisă concentrată pe dezvoltare.

### Atuuri:

- experiența profesională în cadrul instituțiilor europene și cu programe ale UE;
- experiența profesională în domeniul relațiilor externe;
- experiența în țările în care își desfășoară activitatea ETF;
- limba franceză: nivelul B2 în toate categoriile, conform CECRL.

În plus, pentru candidații care solicită postul de (1) șef al unității Dezvoltare strategică:

- experiență în dezvoltarea capitalului uman raportată la evoluția economică și socială în țările în tranziție și în curs de dezvoltare.

În plus, pentru candidații care solicită postul de (2) șef al unității Identificarea și dezvoltarea competențelor sau (3) șef al unității performanță și evaluarea sistemelor:

- limba rusă: nivelul B2 în toate categoriile, conform CECRL

## Depunerea candidaturilor

**Data-limită** pentru depunerea candidaturilor este **19 iulie 2020, ora 23:59 (ora din Torino)**.

Candidatura poate fi depusă pentru unul sau mai multe posturi. **Indicați postul (posturile) pentru care aplicați în curriculum vitae.**

Vă puteți depune candidaturile prin intermediul site-ului ETF, la secțiunile „about” (despre noi) și apoi „recruitment” (recrutare).

Este foarte recomandat să nu așteptați până la data-limită de depunere a candidaturilor, întrucât traficul intens pe internet sau o problemă de conexiune la internet ar putea crea dificultăți la transmiterea candidaturii. ETF nu poate fi considerată responsabilă pentru întârzierile cauzate de astfel de dificultăți.

### Cerințe formale

Trebuie să furnizați **toate documentele** menționate mai jos, **până la data-limită**, de preferință în limba engleză:

- scrisoare de intenție de maximum o pagină, care explică de ce sunteți interesat de acest post (aceste posturi)
- curriculum vitae în formatul Europass CV - **în care indicați postul (posturile) pentru care candidați.**

**Rețineți că pentru etapa de selecție vor fi acceptate numai candidaturile depuse online prin intermediul site-ului ETF, în conformitate cu cerințele formale menționate mai sus.**

## Selectia

Procesul de selecție cuprinde trei etape consecutive:

### Etapa 1 – Examinarea candidaturilor

#### 1.1 Eligibilitate

Unitatea Resurse umane a ETF va analiza toate candidaturile. Numai candidaturile care îndeplinesc toate criteriile de eligibilitate și cerințele formale vor trece la următoarea etapă.

#### 1.2 Evaluarea candidaturilor

Pe baza informațiilor furnizate în curriculum vitae, comisia va evalua candidaturile în funcție de experiența profesională, abilitățile de conducere și competențele manageriale, competențele tehnice și atuurile fiecărui candidat.

Candidații care îndeplinesc cel mai bine cerințele postului (posturilor) vor fi înscrisi pe o listă scurtă. Se preconizează că lista scurtă va include cinci candidați pentru fiecare post.

ETF se așteptă la un număr mare de candidaturi. Prin urmare, unitatea Resurse umane a ETF va contacta doar candidații din lista scurtă. Se preconizează că această etapă va avea loc la [începutul lunii august 2020](#).

### Etapa 2 – Centre de evaluare, interviuri și probe scrise

Candidații de pe lista scurtă vor fi invitați să participe la un centru de evaluare, un interviu și o probă scrisă.

Centrul de evaluare va evalua potențialul candidaților, analizând o parte a abilităților de conducere, a competențelor manageriale și a competențelor non-tehnice.

Comisia va evalua experiența profesională și competențele candidaților necesare pentru posturile în cauză și pentru agenții temporari ai UE în cadrul unui interviu și al unei probe scrise. O parte a probei va fi evaluată anonim.

Procesul de selecție (centrele de evaluare, interviurile și probele scrise) se va desfășura în principal în limba engleză.

Se preconizează că etapa a doua va avea loc în [septembrie 2020](#).

Centrul de evaluare va fi organizat la [Bruxelles](#). Interviul și proba scrisă vor avea loc la [Torino](#). Cu toate acestea, având în vedere actuala situație sanitată, este posibil ca ambele să se desfășoare de la distanță.

După finalizarea acestei etape, comisia va întocmi o listă cu cei mai potriviti candidați, conform cerințelor fiecărui dintre cele 3 profiluri, care au obținut cel puțin:

- 70 % din punctele alocate pentru abilitățile de conducere și competențele manageriale,
- 70 % din punctele alocate pentru competențele non-tehnice și
- 70 % din punctele alocate pentru competențele tehnice și experiența profesională relevantă.

## Etapa 3 – Numirea

Directorul va numi candidatul selectat pentru fiecare dintre cele 3 posturi.

Se preconizează că candidații selectați își vor prelua atribuțiile la 1 ianuarie 2021.

Directorul poate decide, de asemenea, să întocmească o listă cu alți candidați eligibili. Această listă va fi valabilă până la 31 decembrie 2021, iar valabilitatea sa poate fi extinsă prin decizia directorului. Includerea în listă nu garantează o ofertă de muncă.

Atunci când un post devine vacant sau trebuie ocupat, directorul poate să îl ofere candidatului de pe listă al cărui profil corespunde cel mai bine nevoilor ETF de la data respectivă.

## Lucrările comisiei

Lucrările și deliberările comisiei sunt strict confidențiale, fiind interzis orice contact cu membrii acesteia. Contactarea membrilor constituie un motiv de excludere din procedură.

## Condiții contractuale

### Contractul de muncă

Contractul de muncă are o durată determinată de trei ani și poate fi reînnoit.

Acesta se acordă sub rezerva unei perioade de probă de nouă luni.

Contractele agentilor temporari se stabilesc în conformitate cu articolul 2 litera (f) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene.

În cazul în care candidatul selectat deține în prezent un contract de agent temporar în conformitate cu articolul 2 litera (f) și îndeplinește condițiile pentru un transfer în temeiul prevederilor din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, intervalul pentru acest post este în conformitate cu anexa I la Statutul funcționarilor.

În cadrul acestui tip de contract, angajatul are obligația de a respecta Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, precum și normele de aplicare relevante.

ETF va avea obligația de a încheia contractul de muncă oferit doar în cazul în care, înainte de semnarea acestuia, candidatul selectat:

- a prezentat, în original sau copie certificată, toate documentele relevante care îi dovedesc eligibilitatea, inclusiv un certificat din evidențele poliției care atestă că nu are cazier judiciar;
- a efectuat un control medical obligatoriu, în urma căruia s-a stabilit că este apt din punct de vedere fizic pentru a-și îndeplini atribuțiile;
- a informat ETF în legătură cu orice conflict de interes real sau potențial și s-a constatat că nu are niciun interes personal de natură să îi afecteze independent sau vreun alt conflict de interes.

### Salariu și prestații sociale

În funcție de situația personală, membrii personalului pot avea dreptul la diverse indemnizații, cum ar fi indemnizația de expatriere, alocația pentru locuință, alocația pentru copii în întreținere, alocația școlară etc. Salarial este supus unui impozit comunitar reținut la sursă, iar membrii personalului sunt scutiți de impozitul național.

**Salariul obișnuit pentru:** un angajat necăsătorit, AD 9, cu 12 ani de experiență profesională relevantă și indemnizație de conducere: aproximativ 5 800 EUR net/lună; un angajat cu 12 ani de

experiență profesională relevantă, indemnizații de conducere și expatriere și un copil aflat în întreținere: aproximativ 8 100 EUR net/lună.

## Locul de angajare

Locul de angajare este Torino, Italia.

## Informații suplimentare

Documentele furnizate pe parcursul procedurii nu vor fi returnate candidaților, ci vor fi păstrate la dosar la ETF cât timp este necesar, iar apoi vor fi distruse.

Toate datele cu caracter personal colectate în cadrul acestei proceduri intră sub incidența legislației UE privind protecția datelor cu caracter personal și confidențialitatea informațiilor.

Mai multe informații sunt disponibile în [declarația de confidențialitate](#) de pe site-ul ETF.

Candidații care consideră că le-au fost lezate interesele printr-o decizie legată de procedură pot depune plângere urmând [instrucțiunile](#) disponibile pe site-ul ETF.

## ETF ORGANISATIONAL STRUCTURE

GB/20/DEC/008

