



C/2026/66

6.1.2026

AVIS DE VACANCE ECA/2026/1

Directeur (H/F) — un emploi (groupe de fonctions AD, grade 14)

Chambre V

(C/2026/66)

NOUS SOMMES

Depuis sa création en 1975, la Cour des comptes européenne («la Cour») est l'auditeur externe de l'Union européenne. Basée à Luxembourg, elle est l'une des sept institutions de l'UE et emploie quelque 1 000 agents de toutes les nationalités de l'Union, répartis entre personnel d'audit, personnel de soutien et personnel administratif ⁽¹⁾.

Composée de 27 membres (un par État membre de l'UE), la Cour agit en collège. Nos auditeurs vérifient que l'UE tient une comptabilité rigoureuse, que ses règles financières sont correctement appliquées et que ses politiques et programmes atteignent les objectifs fixés, les fonds étant utilisés de façon optimale.

Par nos travaux, nous contribuons à l'amélioration de la gouvernance, de l'obligation de rendre compte, de la transparence et de la bonne gestion financière du budget de l'UE. Nous mettons en garde contre les risques et relevons les lacunes et les réussites, tout en fournissant une assurance et des orientations aux décideurs politiques et aux législateurs de l'UE. Nous présentons nos observations et nos recommandations au Parlement européen, au Conseil de l'UE, aux gouvernements et aux parlements nationaux ainsi qu'au grand public.

La Cour des comptes européenne comprend dix directions (directions d'audit et directions administratives) composées d'équipes souples organisées par activités. Les directions d'audit s'occupent des différents domaines d'action auxquels les agents sont affectés suivant les priorités fixées dans le programme de travail.

La Chambre V coordonne les travaux aux fins de la déclaration d'assurance annuelle de la Cour sur les recettes (ressources propres et autres financements) et les dépenses inscrites au budget de l'UE. Elle contrôle également la légalité et la régularité des dépenses au titre de la facilité pour la reprise et la résilience, le principal élément du plan de relance NextGenerationEU, et fournit des orientations pour d'autres audits financiers et de conformité.

NOUS PROPOSONS

Le présent avis de vacance est publié en vertu de l'article 29, paragraphes 1 et 2, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le «statut») ⁽²⁾.

Le/la lauréat(e) sera recruté(e) au grade AD 14. Le traitement de base mensuel correspondant à ce grade est actuellement de 18 695,13 EUR. Au traitement de base, qui est soumis à l'impôt interne de l'Union européenne et exempté de l'impôt national, peuvent s'ajouter, dans les conditions prévues par le statut, certaines indemnités.

Les principales responsabilités liées à la fonction seront les suivantes:

- assurer l'orientation stratégique au niveau de la direction de la Chambre V, conformément aux règles internes de la Cour, à ses objectifs stratégiques et à son programme de travail annuel,
- superviser la gestion du personnel et des ressources financières de la direction,
- contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes de travail annuels de la Cour et établir des rapports sur les audits relevant de la compétence de la direction,
- superviser la conception et la mise en œuvre de la gestion des connaissances pour les domaines relevant de la responsabilité de la direction,
- assurer la supervision et le contrôle de l'audit conformément aux exigences de qualité de la Cour et aux pratiques et normes d'audit,
- proposer des orientations et des instructions concernant les travaux d'audit aux fins de la déclaration d'assurance et du rapport annuel de la Cour,
- contribuer aux activités transversales de l'ensemble de l'institution.

NOUS RECHERCHONS

I. CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

L'emploi faisant l'objet du présent avis est ouvert aux candidats qui, à la date limite de dépôt des candidatures, remplissent les critères d'admissibilité ci-après.

⁽¹⁾ De plus amples informations sur la Cour sont disponibles sur son site internet (www.eca.europa.eu).

⁽²⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20250513>.

1. Exigences générales

Conformément aux dispositions de l'article 28 du statut, les candidats doivent, à la date de leur candidature:

- être ressortissants d'un État membre de l'UE,
- jouir de leurs droits civiques,
- être en situation régulière au regard des lois de recrutement applicables en matière militaire,
- offrir les garanties de moralité requises pour l'exercice des fonctions envisagées.

2. Qualifications

Conformément aux dispositions de l'article 5 du statut, les candidats doivent avoir:

- i) un niveau d'enseignement correspondant à un cycle complet d'études universitaires sanctionné par un diplôme lorsque la durée normale desdites études est de quatre années ou plus; ou
- ii) un niveau d'enseignement correspondant à un cycle complet d'études universitaires sanctionné par un diplôme et une expérience professionnelle appropriée d'une année au moins lorsque la durée normale desdites études est de trois années au moins (cette expérience professionnelle ne peut compter dans l'expérience professionnelle postuniversitaire exigée plus loin).

3. Connaissances linguistiques

- Excellente maîtrise (langue maternelle ou niveau de connaissance C2 au moins tant pour la compréhension que pour l'expression écrite et orale) d'une langue officielle de l'UE et bonne connaissance (niveau B2 au moins tant pour la compréhension que pour l'expression écrite et orale) d'une autre langue officielle de l'UE.
- L'anglais et le français étant les langues de travail de la Cour, le niveau de connaissance, tant pour la compréhension que pour l'expression écrite et orale, doit être très bon pour l'une (C1 au moins) et bon pour l'autre (B2 au moins).
- Les candidats ayant l'anglais ou le français pour langue maternelle doivent avoir une très bonne connaissance de l'autre langue de travail (niveau C1 au moins tant pour la compréhension que pour l'expression écrite et orale).

Pour évaluer leurs compétences en langues étrangères, les candidats sont invités à consulter la page internet suivante: <https://europa.eu/europass/fr/common-european-framework-reference>.

Il leur est demandé d'indiquer leurs compétences linguistiques dans leur curriculum vitae sur la base de ce modèle d'évaluation.

4. Expérience professionnelle

Une expérience professionnelle attestée d'au moins 18 années, dont au minimum dix dans le domaine de l'audit, après l'obtention de l'une des qualifications susmentionnées.

Sur ces 18 années, quatre au moins doivent avoir été accomplies à un poste de manager (dans le contexte de l'UE: en tant que chef d'unité au moins ou une fonction équivalente) comportant des responsabilités en matière de gestion des ressources humaines et budgétaires ⁽³⁾.

5. Limite d'âge

Les candidats ne peuvent avoir atteint l'âge normal de la retraite, fixé pour les fonctionnaires de l'Union européenne à la fin du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 66 ans [voir article 52, point a), du statut].

II. CRITÈRES DE SÉLECTION

Les candidats doivent pouvoir démontrer qu'ils possèdent:

1. Une bonne connaissance des normes et méthodes dans les domaines de l'audit financier, de conformité et de la performance, y compris de l'approche d'audit de la Cour concernant la déclaration d'assurance.
2. Une bonne connaissance des finances publiques de l'UE et de l'audit du secteur public.

⁽³⁾ L'expérience acquise dans la gestion des ressources humaines doit inclure la gestion d'une unité ou d'un service, l'évaluation du personnel et l'encadrement du développement professionnel de celui-ci. Par expérience dans la gestion budgétaire, il faut entendre la responsabilité officielle de la gestion d'un budget, depuis sa planification jusqu'au rapport sur son utilisation en passant par son exécution. Les candidats doivent fournir la preuve qu'ils ont géré à la fois des ressources humaines et des ressources financières pendant au moins quatre ans dans chacun de ces deux domaines, que ce soit séparément ou simultanément.

3. Des compétences en gestion stratégique, à savoir une capacité à concevoir et à mettre en œuvre avec succès une stratégie et à définir les objectifs futurs de la direction.
4. Une expérience dans la gestion des ressources humaines et financières, y compris dans la planification et l'affectation efficaces des ressources.
5. Une excellente capacité à diriger et à motiver des équipes multilingues et pluriculturelles.
6. Des compétences en communication, en l'occurrence une capacité à communiquer clairement tant à l'oral qu'à l'écrit, à prendre la parole en public, à convaincre et à négocier.
7. Un sens développé des relations humaines.
8. La connaissance du règlement financier de l'UE ⁽⁴⁾ constituera un atout.

PROCÉDURE DE SÉLECTION

I. ADMISSIBILITÉ ET PRÉSÉLECTION

Le comité de sélection ⁽⁵⁾ est composé de quatre Membres de la Cour et du secrétaire général de l'institution.

Il commencera par déterminer si les candidats remplissent les conditions d'admissibilité énoncées dans l'avis de vacance.

Ensuite, il procédera à l'évaluation et à la comparaison de l'expérience professionnelle et de l'expérience du management de tous les candidats **admissibles** sur la base des informations fournies dans leurs dossiers respectifs, tout en tenant compte des critères de sélection spécifiques portant les numéros 1 à 4, 6 et 8.

II. CENTRE D'ÉVALUATION ET ENTRETIEN(S)

Les **quatre** ⁽⁶⁾ candidats ayant obtenu les meilleures notes au terme de l'évaluation comparative seront invités à participer à des épreuves obligatoires dans le cadre d'un «centre d'évaluation», puis à un entretien avec le comité de sélection à Luxembourg. Toutes les informations nécessaires concernant les modalités du centre d'évaluation et de l'entretien figureront dans la/les lettre(s) d'invitation adressée(s) aux candidats retenus.

Le centre d'évaluation permettra de jauger les compétences des candidats retenus dans les domaines de la gestion stratégique, de la communication et des relations humaines, à l'aune des critères de sélection énoncés plus haut. Un rapport sera établi puis transmis au comité de sélection avant l'entretien.

L'entretien vise à cerner la motivation des candidats et à permettre d'évaluer dans quelle mesure leur profil répond aux critères de sélection.

Le cas échéant, le comité de sélection pourra décider d'organiser des entretiens supplémentaires avec les quatre candidats retenus, et pourra aussi leur demander de fournir des lettres de référence et/ou des rapports annuels d'évaluation de la performance.

III. NOMINATION

Une fois son évaluation terminée, le comité de sélection soumettra au Collège des Membres un rapport circonstancié comportant le nom de la/des personne(s) qu'il estime la/les mieux qualifiée(s) pour l'emploi à pourvoir.

En sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination, le Collège peut alors adopter une décision portant nomination d'un(e) candidat(e).

CANDIDATURES

La date limite pour le dépôt des candidatures est fixée au 20 janvier 2026 à 12 h 00 (midi) (heure de Luxembourg).

Les candidatures, rédigées impérativement en anglais ou en français, devront être introduites **uniquement au moyen du formulaire en ligne** accessible au bas de l'avis de vacance (**EN ou FR**), qui peut être consulté sur la page Offres d'emploi du site internet de la Cour (rubrique «Postes à pourvoir»): <https://www.eca.europa.eu/fr/Pages/JobOpportunities.aspx>.

Les candidatures doivent être accompagnées des documents suivants, **rédigés en anglais ou en français**:

- une lettre de motivation (quatre pages au maximum),
- un curriculum vitae à jour (sept pages au maximum), de préférence au format Europass (voir le site <https://europa.eu/europass/>).

⁽⁴⁾ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202402509.

⁽⁵⁾ Les candidats seront informés en temps utile de la composition du comité de sélection.

⁽⁶⁾ Ou plus, en cas d'égalité.

Toute candidature qui nous parviendra après la date limite ou qui ne sera pas transmise au moyen du formulaire en ligne mentionné plus haut ne sera pas prise en considération.

En présentant leur candidature, les candidats déclarent que les informations fournies dans leur lettre de motivation et leur CV sont conformes aux conditions d'admissibilité. Si, à un stade quelconque de la procédure de sélection, le comité décèle une déclaration inexacte ou incomplète, la candidature sera rejetée et le/la candidat(e), exclu(e).

Le comité de sélection évaluera les candidatures sur la seule base des informations communiquées dans les documents requis. À tous les stades de la procédure, il pourra demander aux candidats de fournir des pièces justificatives relatives aux déclarations figurant dans les dossiers de candidature. Il pourra à tout moment donner suite aux informations fournies. Si les candidats ne sont pas en mesure de fournir les pièces justificatives demandées, leur candidature sera rejetée et ils seront exclus.

Afin que leur candidature puisse être finalisée à temps, nous recommandons vivement aux candidats de ne pas attendre les dernières heures précédant l'expiration du délai pour postuler. L'expérience montre que les risques d'encombrement du système augmentent à mesure que le délai de dépôt des candidatures approche.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT

ÉGALITÉ DES CHANCES ET AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

Conformément à sa politique en matière de diversité et d'inclusion et à l'article 1^{er} *quinquies* du statut, la Cour soutient la diversité et promeut l'égalité des chances. Elle accepte les candidatures sans discrimination fondée sur quelque motif que ce soit et prend des mesures garantissant un recrutement équilibré entre femmes et hommes, conformément aux dispositions de l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Si des dispositions particulières liées à un handicap spécifique sont nécessaires pour vous permettre de participer à cette procédure de sélection, veuillez envoyer en temps utile un courriel à l'adresse ECA-Selection@eca.europa.eu.

PROTECTION DES DONNÉES

La Cour s'engage à garantir que les données à caractère personnel des candidats seront traitées conformément aux dispositions du règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁷⁾.

Pour de plus amples informations, veuillez vous référer à la déclaration de confidentialité propre aux recrutements, disponible à l'adresse

https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/Specific_Privacy_Statement_vacancies/Specific_Privacy_Statement_vacancies_FR.PDF.

DEMANDE DE RÉEXAMEN — RÉCLAMATION ET RECOURS — PLAINTE AUPRÈS DU MÉDIATEUR EUROPÉEN

À tous les stades de la procédure de sélection, si vous estimez qu'une décision vous fait grief, les options ci-après s'offrent à vous.

I. DEMANDE DE RÉEXAMEN DE LA DÉCISION PRISE PAR LE COMITÉ DE SÉLECTION

Il est possible d'introduire par écrit une demande motivée de réexamen de la décision prise par le comité de sélection, dans un délai de dix jours civils à compter de la notification de la décision, à l'adresse ECA-Recours@eca.europa.eu. Si le dernier jour tombe un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai prend fin à l'expiration de la dernière heure du jour ouvré suivant.

II. RÉCLAMATION

En vertu de l'article 90, paragraphe 2, du statut, vous pouvez introduire, en cas de rejet de votre candidature, une réclamation écrite contre la décision de la Cour, dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision, à l'adresse suivante:

Monsieur le secrétaire général
Cour des comptes européenne
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

⁽⁷⁾ 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) n° 45/2001 et la décision n° 1247/2002/CE (JO L 295 du 21.11.2018, p. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

III. RECOURS EN JUSTICE

En vertu de l'article 91 du statut, vous avez la possibilité de former un recours devant la Cour de justice de l'Union européenne contre une décision de rejet de votre réclamation, dans la mesure où cette décision vous fait grief. Ce recours doit être introduit par un avocat dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la décision de rejet de la réclamation.

IV. PLAINTÉ AUPRÈS DU MÉDIATEUR EUROPÉEN

Si vous estimez que la gestion de votre candidature a donné lieu à une mauvaise administration de la part de la Cour des comptes européenne, vous pouvez introduire une plainte auprès du Médiateur européen, après avoir contacté préalablement la Cour dans le but de régler le différend. Cette plainte est à transmettre par écrit, dans un délai de deux ans à compter de la découverte des faits qui la motivent. Un formulaire de plainte en ligne est disponible sur le site internet du Médiateur européen. La saisine du Médiateur européen n'a pas pour effet de suspendre les délais de recours indiqués plus haut.
