

**INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS ET CANDIDATES
RESPONSABLE DE L'ÉVALUATION ET DE LA PLANIFICATION
ENVIRONNEMENTALES (EAPO)**

SOMMAIRE

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE PROE

B. DESCRIPTION DU POSTE

C. RÉMUNÉRATION GLOBALE ET CONDITIONS D'EMPLOI

D. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

A. Informations générales sur le PROE

Le *Programme régional océanien de l'environnement* (PROE) est l'organisation régionale fondée par les États et par les autorités du Pacifique, chargée de protéger et de gérer l'environnement et les ressources naturelles de la région.

Son siège se trouve à Apia, au Samoa. Il dispose également de bureaux régionaux aux Fidji, en République des Îles Marshall et à Vanuatu.

Près de 150 personnes travaillent pour le PROE ; il dispose d'un budget annuel d'environ 35 millions d'USD pour l'année 2022.

Le lancement du PROE, en 1993, a démontré à la communauté internationale l'engagement profond des États et des autorités des îles du Pacifique en faveur d'une meilleure gestion de l'environnement, dans le cadre du développement durable.

Les orientations stratégiques du PROE sont clairement définies dans son Plan stratégique 2017-2026. Ce plan définit le mandat, la vision et les programmes de l'organisation, et insiste sur l'importance d'une prestation efficace de services aux États et aux territoires Membres du PROE.

Mandat

Le PROE a pour **mandat** de promouvoir la coopération dans la région du Pacifique et d'apporter son aide aux États et aux territoires insulaires océaniques afin de contribuer à la protection et à l'amélioration de son environnement ainsi qu'à la pérennisation de son développement pour les générations actuelles et futures.

Vision

Le PROE est régi par sa **vision de l'avenir** :

« Un environnement océanien résilient, garant de nos modes de vie et de notre patrimoine naturel, en harmonie avec nos cultures ».

Membres

Le PROE compte 21 Membres parmi les États et les territoires insulaires océaniques :

▪ Samoa américaines	▪ Îles Mariannes
▪ Îles Cook	▪ Palaos
▪ États fédérés de Micronésie	▪ Papouasie-Nouvelle-Guinée
▪ Fidji	▪ Samoa
▪ Polynésie française	▪ Îles Salomon
▪ Guam	▪ Tokélaou
▪ Kiribati	▪ Tonga
▪ Îles Marshall	▪ Tuvalu
▪ Nauru	▪ Vanuatu
▪ Nouvelle-Calédonie	▪ Wallis-et-Futuna
▪ Nioué	

et 5 États Membres dits « métropolitains », ayant des intérêts directs dans la région :

- Australie
- France

- Nouvelle-Zélande
- Royaume-Uni
- États-Unis d'Amérique

Buts et objectifs du PROE

Le PROE poursuit le renforcement et l'ajustement de ses capacités institutionnelles, de ses compétences et de ses systèmes afin de mieux soutenir ses Membres en leur offrant, ainsi qu'à leurs partenaires, des services plus intégrés, plus réactifs et plus rentables, tout en améliorant la coordination des initiatives ayant cours à l'échelle régionale.

Les Membres océaniques et métropolitains sont convenus de ce que le Plan stratégique du PROE doit couvrir une période de dix ans afin de traiter des priorités essentielles pour l'environnement, ainsi que des priorités stratégiques en matière de stratégie sociale et de gouvernance, et qui se retrouvent dans les buts et objectifs régionaux de la Stratégie, ainsi que dans les « Valeurs » fondamentales du PROE.

Objectifs régionaux

- **Objectif régional 1** : les peuples océaniques bénéficient d'une meilleure résilience face aux changements climatiques ;
- **Objectif régional 2** : les peuples océaniques bénéficient d'écosystèmes insulaires et océaniques sains et résilients ;
- **Objectif régional 3** : les peuples océaniques bénéficient de l'amélioration de la gestion des déchets et d'une meilleure maîtrise de la pollution ;
- **Objectif régional 4** : les peuples océaniques et leur environnement bénéficient des engagements pris en faveur des bonnes pratiques de gouvernance environnementale et de leur application.

Objectifs organisationnels

- **Objectif organisationnel 1** : le PROE dispose de systèmes d'information, de connaissances et de communications qui fournissent les bonnes données aux bonnes personnes au bon moment et influencent de façon positive les changements organisationnels, comportementaux et environnementaux ;
- **Objectif organisationnel 2** : le PROE dispose de procédures multidisciplinaires concernant l'exécution des programmes et le soutien apporté aux Membres pour l'élaboration de stratégies et de politiques au niveau national et régional ;
- **Objectif organisationnel 3** : le PROE bénéficie d'une base de financement fiable et pérenne permettant d'obtenir des résultats dans le domaine environnemental, dans l'intérêt de la région des îles du Pacifique, et gère ses programmes et son fonctionnement de manière à respecter le budget convenu ;
- **Objectif organisationnel 4** : le PROE joue un rôle de premier plan et s'implique dans des partenariats et des projets collaboratifs fructueux ;
- **Objectif organisationnel 5** : le PROE peut compter sur un groupe de personnes dotées des dispositions, des connaissances et des compétences qui lui permettront de concrétiser sa vision régionale commune.

Les valeurs du PROE

Le PROE aborde les défis environnementaux auxquels est confronté le Pacifique en se fondant sur quatre **valeurs** simples. Ces valeurs se retrouvent dans tous les aspects de notre travail :

- Nous valorisons l'**environnement**.
- Nous valorisons notre **personnel**.

- Nous valorisons la **prestation de services** ciblés et de haute qualité.
- Nous valorisons l'**intégrité**.

Division Gouvernance et surveillance environnementales (GSE) : bref aperçu

L'objectif général de la division Gouvernance et surveillance environnementales (GSE) est de veiller à ce que les pays Membres « disposent des capacités pour élaborer et mettre en œuvre des directives et procédures solides et transparentes destinées à améliorer la gouvernance, la planification, la surveillance ainsi que le suivi de leurs projets environnementaux. » Cela requiert une attention particulière dédiée à la systématisation du renforcement des capacités d'intégration, d'inclusion et de cohérence en matière de planification et de mise en œuvre des politiques et de la législation environnementales. La division favorise les stratégies efficaces visant à intégrer les préoccupations environnementales dans les processus d'élaboration de la planification au niveau local, national et régional, notamment la surveillance environnementale régulière, la collecte et l'analyse de données et les rapports intégrés périodiques préparés sur l'état de l'environnement au niveau national et régional. Évoluer au sein de la division exige également de reconnaître et soutenir l'implication de toutes les parties prenantes de la gouvernance environnementale, qu'il s'agisse d'initiatives individuelles, du rôle des institutions gouvernementales, des organisations civiles ou de la communauté au sens large. Le programme de la GSE constitue le fondement d'une exécution intégrée et équilibrée des services que le PROE rend aux membres individuels concernant les priorités stratégiques dans les domaines des changements climatiques, de la biodiversité et des écosystèmes, de la gestion des déchets et de la lutte contre la pollution.

La gouvernance est le principal concept sous-tendant le programme GSE et est défini, dans le cadre du programme, comme « l'exercice de l'autorité à tous niveaux, au travers des structures institutionnelles, des processus de prise de décision, des politiques et des réglementations, aux fins d'atteindre un développement durable sur le plan environnemental ».

CONTEXTE DU RESPONSABLE DE L'ÉVALUATION ET DE LA PLANIFICATION ENVIRONNEMENTALES

L'un des rôles essentiels du PROE est de coordonner et de soutenir l'évaluation et la planification environnementales dans les États et territoires insulaires océaniques (ÉTIO), en collaboration avec les Membres, les partenaires et les donateurs. La mission du PROE a débuté dans les années 1980 avec des rapports généraux sur l'environnement par pays et a progressivement évolué vers des stratégies nationales de gestion de l'environnement (SNAGE) plus approfondies dans les années 1990, puis vers la mise en place d'études de l'impact sur l'environnement (ÉIE) et, plus récemment, d'évaluations stratégique de l'environnement (ÉSE), souvent liées aux plans nationaux de développement durable.

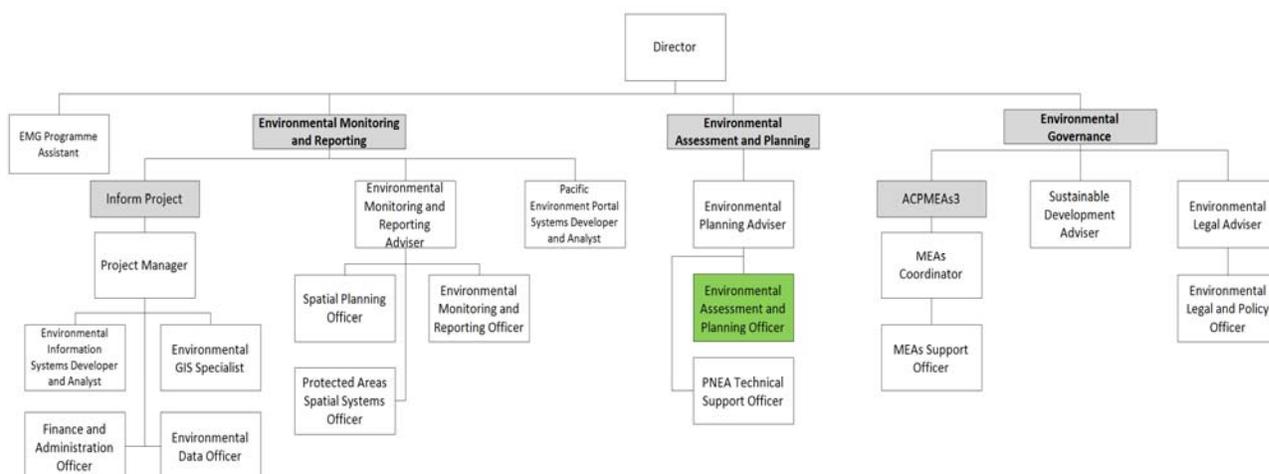
Diverses méthodes de surveillance et d'établissement de rapports sur l'environnement ont également été mises en œuvre dans la région, notamment les rapports nationaux et régionaux sur l'état de l'environnement (SOE) et les rapports sur les réalisations dans le cadre des principaux accords multilatéraux sur l'environnement (AME). Ces activités ont permis de guider et d'aider les Membres du PROE dans leur cheminement vers un développement durable et résilient.

Le poste de responsable de l'évaluation et de la planification environnementales est essentiel au sein de la division Gouvernance et surveillance environnementales, qui offre un soutien technique, une formation et un renforcement des capacités pour l'application d'approches d'évaluation et de planification environnementales telles que les ÉIE et les ÉSE en faveur du développement durable.

B. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Responsable de l'évaluation et de la planification environnementales (EAPO)
Programme :	Gouvernance et surveillance environnementales
Équipe :	Évaluation et planification environnementales
Sous la responsabilité de :	Conseiller en planification environnementale
Responsable de : (Nombre total de personnes)	S.O.
Objet du poste :	<p>Ce poste vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> Fournir une expertise et un soutien techniques dans le domaine de l'évaluation et de la planification environnementales
Date :	Septembre 2022

Contexte organisationnel



Principaux domaines de résultats

Le poste de **Responsable de l'évaluation et de la planification environnementales (EAPO)** englobe les grands domaines de réalisation suivants :

1. Renforcement des capacités, formation et sensibilisation ;
2. Soutien technique ;
3. Soutien et coordination au niveau régional ;
4. Communication, développement de partenariats et engagement des parties prenantes ;
5. Développement du plan de travail, suivi et rapports.

Les exigences relatives aux principaux domaines de résultats susmentionnés sont brièvement décrites ci-après.

Responsabilités du ou de la titulaire du poste	Indicateurs de bonne performance
<p>1. Renforcement des capacités, formation et sensibilisation</p> <p>a) Développer et mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités pour accroître les capacités nationales et régionales en matière d'évaluation et de planification environnementales ;</p> <p>b) Identifier, développer et mettre en œuvre des moyens d'améliorer l'accès aux outils d'évaluation et de planification environnementales et leur utilisation dans la région ;</p> <p>c) Développer des supports de renforcement des capacités, de formation et de sensibilisation sur l'évaluation et la planification environnementales ;</p> <p>d) Dispenser une formation sur l'étude de l'impact sur l'environnement (ÉIE) et l'évaluation stratégique de l'environnement (ÉSE) au personnel du PROE afin de s'assurer que les principes et directives de l'ÉIE et de l'ÉSE sont correctement intégrés aux activités du PROE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des programmes de formation pertinents sont efficacement dispensés dans les États et territoires insulaires océaniques sur les processus d'évaluation et de planification environnementales, afin d'aider les Membres à renforcer leurs capacités d'évaluation et de planification ; • Les programmes de formation sont étayés par la préparation et la distribution de manuels et de directives pertinents, lesquels sont utilisés et adaptés par les États et territoires insulaires océaniques en fonction de leurs contextes nationaux ; • Des processus et instruments fiables et efficaces sont mis en œuvre pour l'évaluation et la planification environnementales dans les États et territoires insulaires océaniques ; • Des instruments internationaux pertinents sont adaptés et appliqués dans les États et territoires insulaires océaniques, avec le développement d'outils et d'exemples régionaux ; • L'ÉIE est entièrement intégrée dans les processus internes de planification et de développement de projets du PROE, y compris les considérations relatives à la préservation de l'environnement et à la protection sociale.
<p>2. Soutien technique</p> <p>a) Fournir des conseils avisés au PROE et aux Membres sur les meilleures pratiques en</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des réseaux régionaux et nationaux ont été développés pour l'ÉIE et l'ÉSE ;

<p>matière d'évaluation et de planification environnementales et veiller à ce que celles-ci soient reflétées, le cas échéant, dans l'ensemble des activités du Programme stratégique du PROE dans la région ;</p> <p>b) Développer des instruments, des approches et des techniques pour l'évaluation environnementale et la planification stratégique ;</p> <p>c) Fournir un soutien technique et des conseils aux Membres sur les processus d'ÉIE et d'ÉSE, ainsi que sur les questions connexes ;</p> <p>d) Assurer la liaison et travailler en étroite collaboration avec les principaux programmes du PROE pour garantir l'intégration de l'ÉIE et de l'ÉSE dans les programmes, projets et activités du PROE ;</p> <p>e) Fournir une contribution technique sur l'ÉIE et l'ÉSE pour faciliter la mise en œuvre des Accords multilatéraux sur l'environnement (AME).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les systèmes, instruments, approches et techniques sont utilisés efficacement par les États et territoires insulaires océaniques pour soutenir les processus d'ÉIE et d'ÉSE à l'échelle nationale ; • Les États et territoires insulaires océaniques conservent efficacement les données et informations associées aux ÉIE et aux ÉSE, et les exploitent pour soutenir la surveillance et l'établissement de rapports sur l'environnement ; • Les directives et notes d'orientation sur l'ÉIE et l'ÉSE sont intégrées et utilisées efficacement pour guider et étayer l'élaboration des politiques et des projets au sein du PROE ; • Des conseils techniques judicieux sont fournis dans le cadre des réunions, ateliers et conférences traitant des Accords multilatéraux sur l'environnement.
<p>3. Soutien et coordination au niveau régional</p> <p>a) Assurer une coordination efficace des activités pertinentes du PROE avec les donateurs, les organisations internationales et régionales et les institutions collaboratrices œuvrant dans la région, notamment pour les considérations de préservation de l'environnement et de protection sociale ;</p> <p>b) Identifier et faciliter les opportunités d'échange de compétences, de connaissances et d'expériences entre les acteurs de l'ÉIE et de l'ÉSE au sein de la région ;</p> <p>c) Développer, en consultation avec les partenaires, un plan de partenariat et de mise en œuvre pour soutenir et maintenir le Réseau du Pacifique pour l'évaluation environnementale (PNEA) ;</p> <p>d) Participer et représenter le PROE aux réunions, ateliers et conférences pertinents afin de faire connaître l'expérience et l'expertise du PROE en matière d'évaluation et de planification environnementales ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des partenariats solides sont entretenus avec les donateurs, organisations internationales et régionales et autres institutions, qui soutiennent la réalisation des objectifs du Plan stratégique du PROE et répondent efficacement aux besoins des Membres ; • Le Réseau du Pacifique pour l'évaluation environnementale fonctionne efficacement ; • Les conseils du PROE en matière d'ÉIE et d'ÉSE sont respectés et valorisés dans toute la région ; • Des corrélations évidentes sont établies entre les processus nationaux d'ÉIE et les considérations de préservation de l'environnement et de protection sociale.

<p>e) Fournir une contribution et des conseils techniques sur les processus régionaux de politiques et de planification.</p>	
<p>4. Communication, développement de partenariats et engagement des parties prenantes</p> <p>a) Développer les meilleures pratiques, les leçons apprises et les supports d'information pour sensibiliser à l'ÉIE et l'ÉSE en ciblant les secteurs clés et les décideurs ;</p> <p>b) Développer et mettre en œuvre des accords de partenariat, et identifier et obtenir des fonds pour soutenir le Réseau du Pacifique pour l'évaluation environnementale et mettre en œuvre l'évaluation environnementale, ainsi que les activités connexes ;</p> <p>c) Coordonner les efforts conjoints et faciliter les synergies entre les programmes du PROE, y compris les efforts conjoints avec les principales organisations régionales et internationales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des partenariats avec les Membres, les partenaires et les donateurs pour soutenir l'application des processus d'évaluation et de planification environnementales dans les États et territoires insulaires océaniques ; • Sensibilisation accrue à l'ÉIE et l'ÉSE dans différents secteurs ; • Une stratégie de financement est mise en place pour les principales priorités régionales et nationales en matière d'évaluation et de planification environnementales ; • Des fonds sont garantis pour fournir une assistance technique et un renforcement des capacités aux États et territoires insulaires océaniques.
<p>5. Développement du plan de travail, suivi et rapports</p> <p>a) Préparer des rapports de résultats techniques pour toutes les activités dont l'EAPD est en charge ;</p> <p>b) Contribuer aux réunions régulières de planification et de révision de la division, y compris à la préparation des plans de travail et des budgets annuels ;</p> <p>c) Participer aux activités d'apprentissage et de développement de l'organisation ;</p> <p>d) Contribuer et participer au suivi régulier et au compte-rendu des avancées vers les objectifs organisationnels, y compris la contribution au rapport annuel et au plan de mise en œuvre des performances (PIP).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les rapports techniques produits sont de haute qualité ; • Les plans de travail et le budget sont intégrés au plan de travail et au budget global de la division ; • Le développement professionnel de l'EAPD est soutenu et renforcé ; • La progression vers les objectifs et les résultats du Plan stratégique du PROE est en bonne voie.

Remarque

Les normes de performance ci-dessus sont fournies uniquement à titre indicatif. Une évaluation précise des performances associées à ce poste devra faire l'objet d'une discussion plus approfondie entre le ou la titulaire du poste et la directrice, en application du Système d'amélioration des performances.

Cette section peut être insérée directement dans les plans d'amélioration des performances.

Complexité du travail

Les tâches suivantes sont généralement les plus exigeantes :

- Apport de conseils et d'assistance opportuns et précis aux gouvernements nationaux et aux parties prenantes
- Coordination et collaboration avec les parties prenantes internationales, régionales et autres acteurs clés
- Communication des supports dans un format facilement compréhensible par les parties prenantes à différents niveaux et adapté aux différents contextes nationaux

Relations fonctionnelles et compétences connexes

Principaux contacts internes ou externes	Nature du contact le plus courant
<p>Externe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pays Membres • Bailleurs ou partenaires • Organisations professionnelles et scientifiques • Organisations régionales et internationales 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil et assistance • Collaboration et concertations • Communications et rapports • Renforcement des capacités et formations • Partage d'informations
<p>Interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseil exécutif • Équipe de direction • Programme Gouvernance et surveillance environnementales • Programmes techniques stratégiques et Coordination et opérations stratégiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Partage d'informations • Renforcement des capacités et formations • Concertations • Conseils et soutien • Rédaction de rapports

Niveau de délégation

Le ou la titulaire du poste :

- gère un budget opérationnel
- peut autoriser des dépenses dans son propre budget

- peut mener des négociations au nom du PROE
- peut rechercher des possibilités de financement pour les activités du programme de travail

Profil personnel

Cette section vise à définir les connaissances requises pour le poste pour atteindre une pleine efficacité (ce qui ne correspond pas nécessairement aux compétences maîtrisées par le ou la titulaire actuel·le du poste). Il peut s'agir d'une combinaison de connaissances et d'expériences, de qualifications ou d'un niveau équivalent de formation acquis par l'expérience, ou des principales compétences, attributs ou qualifications propres à ce poste.

Qualifications

Indispensables

1. Avoir obtenu au minimum une licence en sciences de l'environnement, en gestion de l'environnement, en planification environnementale ou dans un autre domaine technique pertinent.

Connaissances et expérience

Indispensables

2. Au moins cinq ans d'expérience dans l'évaluation et la planification environnementales, de préférence dans la région du Pacifique insulaire.
3. Connaissance avérée des enjeux environnementaux, en particulier de la gouvernance environnementale, ainsi que des défis émergents et connexes dans la région du Pacifique insulaire. Une connaissance étendue des sujets suivants est indispensable :
 - a. Lignes directrices régionales pour l'évaluation de l'impact sur l'environnement dans les pays et territoires insulaires du Pacifique ;
 - b. Plan stratégique du PROE 2017-2026 ;
 - c. Accords environnementaux multilatéraux pertinents pour les États et territoires insulaires océaniques.
4. Expérience confirmée en matière d'étude de l'impact environnemental et d'évaluation stratégique de l'environnement au niveau des politiques, des projets et des secteurs.
5. Excellentes compétences de communication, tant à l'écrit qu'à l'oral, qui incluent une excellente capacité de présentation et des qualités interpersonnelles, collaboration avec les bailleurs et les partenaires avec une expérience solide en matière de développement et de conservation de relations fructueuses avec des groupes de personnes divers, ainsi qu'au sein d'une équipe dans un environnement pluridisciplinaire et multiculturel.
6. Vaste expérience en matière d'élaboration, de coordination et de mise en œuvre de programmes de renforcement des capacités avec les parties prenantes et les partenaires, y compris des compétences en matière d'organisation, d'analyse et de résolution de problèmes.

7. Faire preuve d'initiative et sortir des sentiers battus pour faire face à une multitude de tâches, à des délais serrés et avec peu de supervision, ainsi que d'une solide compréhension et appréciation de l'éthique, des valeurs et des priorités environnementales sur le lieu de travail.

Capacités essentielles, attributs et compétences propres au poste

Les niveaux suivants sont d'ordinaire attendus pour atteindre une pleine efficacité :

Niveau expert	<ul style="list-style-type: none"> • Expert·e en ÉIE et ÉSE • Gestion de projet • Compétences consultatives et analytiques • Connaissances environnementales • Suivi et évaluation de programmes • Planification, budgétisation et exécution des programmes de travail • Élaboration de propositions
Niveau avancé	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeux environnementaux dans la région des îles du Pacifique • Connaissance des nouveaux enjeux et problèmes en matière d'environnement • Accords et conventions multilatéraux sur l'environnement • Expérience en tant que formateur ou formatrice
Connaissances pratiques	<ul style="list-style-type: none"> • Principes généraux de gestion • SIG et autres outils de planification pertinents • Préservation de l'environnement et protection sociale
Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Plan stratégique du PROE 2017-2026 • Programmes de travail du PROE • Lignes directrices régionales pour l'évaluation de l'impact sur l'environnement dans les pays et territoires insulaires du Pacifique

Comportements essentiels

Il est attendu des membres du personnel du PROE qu'ils et elles adhèrent aux valeurs de l'organisation et à son code de conduite, lesquels revêtent une importance essentielle dans le cadre de l'amélioration des performances personnelles :

- Esprit d'initiative en matière d'environnement
- Prestation de services
- Valorisation de notre personnel

- Intégrité

Modification de la description de poste

Des modifications à la description du poste peuvent s'avérer nécessaires de temps à autre en raison de la nature changeante de notre environnement de travail (entre autres du fait de nouvelles exigences technologiques ou de changements législatifs). Cette description de poste peut être revue dans le cadre de la préparation de la planification des performances pour le cycle de performances annuel ou selon les besoins.

C. RÉMUNÉRATION GLOBALE ET CONDITIONS D'EMPLOI

« En raison de la pandémie de COVID-19 qui touche la région et de la priorité donnée par le Secrétariat du PROE à la sécurité, à la santé et au bien-être de son personnel, veuillez noter que d'éventuels retards pourraient survenir dans la prise de rendez-vous. Il sera possible d'aborder cette question en profondeur avec les candidats et candidates sélectionné-es ; toute affectation ou recrutement ne seront envisagés que lorsque les conditions dans la région permettront l'intégration de nouveaux et nouvelles membres du personnel. En vertu du Plan d'urgence du PROE pour la réponse et la préparation à la COVID-19, l'ensemble des membres du personnel du PROE doivent être entièrement vacciné-es. Les cartes de vaccination doivent être présentées avant toute confirmation d'affectation. »

Lieu d'affectation : Apia, Samoa.

Durée : il s'agit d'une nomination pour une période initiale de trois ans, renouvelable pour une période totale maximale de six ans. La décision de renouveler ou non le contrat dépendra des performances atteintes durant le mandat initial, de la poursuite ou non des activités du projet concerné et du budget disponible.

Salaire : le salaire est libellé en droit de tirage spécial (DTS) du Fonds monétaire international. La rémunération pour ce poste correspond à l'échelle salariale 10 du barème des traitements du PROE. Le salaire de base sera de 30 237 DTS par an. Ce montant équivaut à 115 393 tālās du Samoa (ou 48 080 USD) par an. Après confirmation de la période d'essai, ce salaire passera à 34 016 DTS, soit l'équivalent de 129 817 tālās (54 090 USD) par an. Tous les postes ont fait l'objet d'une évaluation afin de rendre compte du niveau de responsabilité, d'expérience et de qualification requis.

Indemnité différentielle du coût de la vie : une indemnité différentielle de coût de la vie s'élevant à 4 256 DTS sera également versée au candidat ou à la candidate retenu-e. Actuellement, l'équivalent en tālās du Samoa s'élève à 16 244 SAT (6 768 USD) par an. L'indemnité différentielle du coût de la vie correspond à la différence du coût de la vie constatée entre Suva et Apia. Cette indemnité est revue périodiquement en fonction de données déterminées par un examinateur indépendant.

Ajustements : les rémunérations et les allocations pour le personnel recruté à l'échelle internationale sont versées en talas du Samoa et ajustées mensuellement, en tenant compte de la valeur moyenne annuelle du DTS par rapport au tala du Samoa (SAT) au moment du versement de la rémunération. Les fluctuations du DTS seront cependant limitées à une fourchette de 5 % par rapport à un point de référence fixé annuellement. La rémunération sera versée chaque mois en équivalent SAT. Au moment de la rédaction de la présente description, le taux de change était d'environ 1,00 USD pour 2,40 SAT.

Mandat : pour le personnel recruté en dehors des frontières du Samoa, le mandat commence dès le jour où le candidat ou la candidate retenu-e quitte son domicile pour prendre ses fonctions. La nomination est soumise à un examen médical favorable (dont vaccination complète contre la COVID-19), à un extrait de casier judiciaire vierge ainsi qu'à une période d'essai de six mois. Une nomination peut être résiliée : i) à l'expiration de la période désignée ; ii) suite à la remise d'un préavis d'un mois par l'une des deux parties ; iii) sans préavis d'aucune des parties sous réserve du paiement d'un mois de salaire comme indemnité compensatrice de préavis ou ; iv) à la suite d'un renvoi pour raison disciplinaire, avec ou sans préavis.

Évaluation des performances : l'évaluation des performances annuelles et les primes qui y sont corrélées reposent sur le processus d'amélioration des performances personnelles du Secrétariat.

POUR LE PERSONNEL RECRUTÉ EN DEHORS DES FRONTIÈRES DU SAMOA, LES CLAUSES SUIVANTES S'APPLIQUENT :

Frais de déménagement : le PROE peut prendre en charge certains frais de nomination et de résiliation pour le personnel recruté en dehors des frontières des Samoa, comme les frais de voyage ou de logement du candidat ou de la candidate retenu-e, et des personnes à charge qui l'accompagnent, entre le point de recrutement et Apia, ainsi que pour le retour, par l'itinéraire le plus court et le plus économique. Cela inclut :

- des billets d'avion en classe économique ;
- des frais raisonnables pour emballer, assurer, expédier et transporter les meubles et les effets personnels et du ménage dans un conteneur traditionnel de 6 mètres ;
- un excédent de bagages pouvant aller jusqu'à 20 kg par personne pour le candidat ou la candidate retenu-e et chaque membre de sa famille.

Indemnité d'installation : un montant forfaitaire de 1 100 DTS sera versé dès la prise de fonction et à l'arrivée à Apia. Au cours actuel, ceci équivaut à 4 198 SAT (1 749 USD).

Hébergement provisoire et assistance : à leur arrivée à Apia, le ou la candidat-e retenu-e et les personnes à sa charge peuvent disposer d'un hébergement provisoire dans un hôtel convenable ou dans tout autre logement meublé pour une durée de 6 jours ouvrables. Le ou la candidat-e retenu-e bénéficiera d'une aide pour son installation à Apia. Cette aide inclura notamment la recherche d'un logement convenable à louer.

Privilèges et immunités : la rémunération du PROE est non imposable pour les personnes qui ne sont pas citoyennes ou résidentes du Samoa ; cela inclut l'importation en franchise d'effets personnels et ménagers détenus et utilisés par elles pendant moins de six mois, dans les 6 mois suivant la prise de fonction.

Indemnité de rapatriement : le candidat ou la candidate retenu-e aura droit à une indemnité de rapatriement équivalant à deux semaines de salaire à la fin du contrat, sous réserve que le contrat n'ait pas été prolongé ou renouvelé.

POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL RECRUTÉ À L'ÉTRANGER, LES CLAUSES SUIVANTES SONT D'APPLICATION :

Indemnité pour frais d'études : les frais d'études ou de formation peuvent être remboursés sur présentation des reçus pour les enfants à charge, jusqu'à concurrence de 75 % des coûts réels, comme le prévoit la politique du PROE en matière d'allocations d'études. Cette indemnité s'élève actuellement à un montant maximum de 15 600 SAT (6 500 USD) par an et par enfant à charge, avec un maximum de 46 800 SAT (19 500 USD) par an et par famille de trois enfants ou plus, s'ils sont éligibles.

Vacances scolaires – Voyage : il est prévu de prendre en charge un billet d'avion aller-retour en classe économique par an, entre le lieu d'enseignement (partant du principe qu'il s'agisse du domicile connu) et Apia pour : i) chaque enfant à charge qui n'étudie pas au Samoa ; ii) pour le ou la membre du

personnel ou l'époux-se qui souhaite rendre visite à ses enfants, à condition que le voyage n'ait pas lieu dans les six derniers mois précédant la date d'expiration du contrat.

Congé familial – Voyage : un aller-retour en avion en classe économique est prévu entre Apia et le domicile reconnu pour le ou la membre du personnel et les personnes à sa charge après une période de 18 mois de service dans le cadre d'un contrat de 3 ans, à condition que le voyage n'ait pas lieu dans les 12 derniers mois précédant la date d'expiration du contrat.

Aide au logement : le personnel international pourra recevoir une aide au logement s'élevant à 75 % d'un loyer ordinaire au Samoa pour un logement meublé de cadre expatrié. Le montant actuel est de 2 850 SAT (1 188 USD) par mois. Cette aide sera revue annuellement et ajustée en fonction de l'évolution comparée du marché locatif local.

Aide en matière de sécurité : les dépenses en matière de sécurité pourront faire l'objet d'un remboursement sur présentation des justificatifs requis et jusqu'à 2 400 SAT (1 000 USD) par an, tel que stipulé dans la politique du PROE sur l'aide en matière de sécurité.

Congé annuel : 25 jours ouvrables par an (jusqu'à un cumul de 50 jours maximum).

Congés maladie : 30 jours ouvrables par an (jusqu'à un cumul de 90 jours maximum).

Autres congés : des dispositions existent également pour les congés de maternité ou de paternité, les congés pour raisons familiales et les congés spéciaux sans traitement.

Déplacements professionnels : le PROE prend en charge les dépenses liées aux déplacements professionnels selon les dispositions prévues pour les membres du personnel obligé-es de quitter Apia pour affaires.

Assurance-vie, en cas de décès accidentel et assurance-invalidité : L'ensemble des membres du personnel est couvert par la police d'assurance du PROE comprenant une assurance-vie, une assurance en cas de décès accidentel et une assurance-invalidité, valable 24 heures sur 24.

Frais médicaux : L'ensemble des membres du personnel du PROE et les personnes à leur charge bénéficient d'une prise en charge des frais médicaux, dentaires et optiques raisonnables, selon les conditions générales du plan du PROE pour la prise en charge des frais médicaux internes.

Retraite : Tous les employés sont tenus de cotiser à un fonds de pension de retraite reconnu. Un expatrié ou une expatriée recruté-e à l'étranger aura la possibilité de cotiser à un fonds de pension local ou de choisir un autre fonds (caisse d'assurance vieillesse) pour sa cotisation à la retraite. Le PROE versera le salaire de base minimum requis par la loi au fonds de pension choisi approuvé. Pour le Samoa, le taux est actuellement de 10 %.

Formation et perfectionnement

Les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement dépendent du processus d'amélioration des résultats personnels du PROE et des plans individuels en la matière.

Définitions :

Par « personne à charge », il faut entendre l'époux-se et les enfants financièrement à la charge d'un ou d'une salarié-e.

Par « enfant à charge », il faut entendre tout enfant de salarié·e qui n'est pas marié, est financièrement dépendant, est enfant légitime ou légalement adopté et qui :

- n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans ; ou
- n'a pas encore atteint l'âge de 19 ans et est encore étudiant à temps plein dans une école secondaire ; ou
- n'a pas encore atteint l'âge de 25 ans et est inscrit comme étudiant à temps plein dans une université ou tout autre organisme de l'enseignement supérieur ; ou
- souffre d'incapacités d'ordre psychologique ou physique.

Par « expatrié·e », il faut entendre une personne recrutée à l'étranger, qui n'est pas citoyenne ou résidente permanente du Samoa, et qui ne réside au Samoa qu'en raison de son emploi au PROE.

Égalité des chances : le PROE souscrit au principe de l'égalité des chances en matière d'emploi. Les hommes et les femmes sont également éligibles pour occuper tout poste au sein du PROE.

Généralités : la nomination au poste se fera selon les conditions générales du règlement du personnel du PROE, dont un exemplaire sera remis au ou à la candidat·e retenu·e.

D. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

INDISPENSABLES : les candidatures doivent inclure :

1. Le formulaire de candidature dûment complété téléchargeable dans la rubrique « Carrières » de notre site internet (***vous devez remplir intégralement tous les champs demandés dans le formulaire, en particulier les déclarations indiquant que vous répondez aux critères ; ne faites PAS référence à votre CV. À défaut, votre candidature ne sera pas prise en considération***) ;
2. Un CV détaillé.

Les dossiers de candidature ne contenant pas le formulaire de candidature du PROE dûment rempli ni tous les documents requis ci-dessus ne seront pas pris en considération.

ENVOI DES CANDIDATURES :

- a) **PAR COURRIEL (OPTION PRÉFÉRÉE)** : l'objet de l'e-mail doit clairement spécifier « **Candidature pour le poste de Responsable de l'évaluation et de la planification environnementales** ». Il doit être envoyé à l'adresse recruitment@sprep.org OU ;
- b) **PAR LA POSTE OU PAR FAX** : la candidature doit être adressée et envoyée à : M. le Directeur général du PROE, P.O. Box 240, Apia ou par fax au numéro (685)20231 avec la mention suivante mise en évidence : « **Candidature pour le poste de Responsable de l'évaluation et de la planification environnementales** »

Pour de plus amples renseignements sur le PROE et sur ses activités dans la région, veuillez consulter le site Web du PROE, www.sprep.org

Pour toute autre question, veuillez contacter M. Roger Warren au numéro (685) 21929 ext. 325, ou par courriel à l'adresse rogerw@sprep.org

Date limite de dépôt des candidatures : vendredi 7 octobre 2022 : les candidatures reçues après cette date ne seront pas prises en considération.

Le PROE souscrit au principe de l'égalité des chances en matière d'emploi
--