



PROE
Programme régional océanien
de l'environnement

PO Box 240, Apia, Samoa
E: sprep@sprep.org
T: +685 21929
F: +685 20231
W: www.sprep.org



L'environnement océanien, garant de nos modes de subsistance et de notre patrimoine naturel, en harmonie avec nos cultures.

INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS
RESPONSABLE DU SUIVI ET DE L'ÉVALUATION – INTRA ACP
DE L'AMCC+ ADAPTATION DU PACIFIQUE AU CHANGEMENT
CLIMATIQUE ET RÉSILIENCE (PACRES)

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 PROE est l'organisation régionale fondée par les gouvernements et les administrations du Pacifique, chargée de protéger et de gérer l'environnement et les ressources naturelles de la région. Son siège social se trouve à Apia, au Samoa. Il compte quelque 100 employés. Le PROE dispose également d'un bureau à Fidji, lequel compte quatre Responsables, en poste dans la République des Îles Marshall, aux Îles Salomon et à Vanuatu. Le PROE dispose d'un budget annuel de 29 millions USD pour l'année 2018.

La création du PROE envoie un signal clair à la communauté mondiale témoignant de l'engagement profond des gouvernements et des administrations des îles du Pacifique pour une gestion plus efficace de l'environnement dans un contexte de développement durable.

Les orientations futures du PROE sont clairement définies dans son Plan stratégique 2017-2026. Le Plan définit le mandat, la vision et les programmes de l'organisation et met fortement l'accent sur la prestation effective des services aux États et territoires membres du PROE.

Le PROE est une entité accréditée auprès du Fonds vert pour le climat et du Fonds d'adaptation, ayant satisfait pleinement à l'évaluation des piliers de l'Union européenne. En tant que tel, le PROE peut accéder à des ressources qui aideront les pays Membres du Pacifique à faire face aux priorités de développement en matière de changement climatique et de résilience aux catastrophes.

Mandat

Le PROE a pour **mandat** de promouvoir la coopération dans la région Pacifique et 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** : « L'environnement océanique, garant de nos modes de subsistance et de notre patrimoine naturel, en harmonie avec nos cultures. »

Membres

Le PROE compte 26 Membres, dont 21 pays et territoires insulaires océaniques (États fédérés de Micronésie, Fidji, Guam, Îles Cook, Îles Mariannes du Nord, Îles Marshall, Îles Salomon, Kiribati, Nauru, Nioué, Nouvelle-Calédonie, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Polynésie française, Samoa américaines, Samoa, Tokélaou, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Wallis-et-Futuna) et cinq pays développés (Australie, États-Unis d'Amérique, France, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni) ayant des intérêts directs dans la région.

Quatre objectifs régionaux pour atteindre la résilience et des communautés océaniques durables :

- **Objectif régional 1** : Les communautés océaniques voient leur résilience au changement climatique renforcée.
- **Objectif régional 2** : Les communautés océaniques bénéficient d'écosystèmes insulaires et océaniques sains et résistants.
- **Objectif régional 3** : Les communautés océaniques bénéficient d'une gestion améliorée des déchets et de la lutte contre la pollution.
- **Objectif régional 4** : Les communautés océaniques et leur environnement bénéficient des engagements pris en faveur des bonnes pratiques de gouvernance environnementale, et de leur application.

Ces objectifs définissent les priorités et les domaines d'action du PROE :

1. Résilience au changement climatique

2. Protection de l'écosystème et de la biodiversité
3. Gestion des déchets et lutte contre la pollution
4. Gouvernance environnementale

Le PROE aborde les défis environnementaux et liés au changement climatique auxquels est confronté le Pacifique en se fondant sur quatre **valeurs** simples.

Ces valeurs se retrouvent dans tous les aspects de notre travail.

- Nous apprécions l'**environnement**
- Nous apprécions nos **communautés**
- Nous apprécions la **prestation de services** ciblés et de haute qualité
- Nous apprécions l'**intégrité**

Le Secrétariat du 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 offrant des services plus intégrés, plus réactifs, et plus rentables aux Membres et partenaires et en améliorant la coordination des efforts régionaux.

Objectif organisationnel 1 : Le PROE dispose de systèmes d'information, de connaissances et de communications qui fournissent les bonnes informations aux bonnes personnes au bon moment et influencent positivement les changements organisationnels, comportementaux et environnementaux.

Objectif organisationnel 2 : Le PROE dispose de processus multidisciplinaires pour l'exécution des programmes et l'appui à ceux-ci.

Les Membres élaborent des stratégies et des politiques nationales et régionales.

Objectif organisationnel 3 : Le PROE bénéficie d'une base de financement fiable et durable 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'engage dans des partenariats et des collaborations productifs.

Objectif organisationnel 5 : Le PROE peut compter sur un éventail d'effectifs dotés des mentalités, des connaissances et des compétences qui lui permettront de concrétiser sa vision régionale commune.

Concernant le projet Intra ACP de l'AMCC + Adaptation du pacifique au changement climatique et résilience (PACRES)

La Commission européenne a accepté le Programme Intra-ACP de l'Alliance Mondiale contre le Changement Climatique (AMCC+) qui met l'accent sur le changement climatique, la résilience et l'environnement financé à partir du 11^e Fonds européen de développement (FED11) en 2016. L'Action doit être mise en œuvre dans les pays et régions de l'ACP¹ afin de renforcer les capacités au niveau régional et dans le même temps aider les états membres ACP à améliorer leurs capacités à s'adapter et à atténuer les effets du changement climatique. Le Pacifique est une des régions bénéficiaires de ce programme, l'Action ACP pour le Pacifique (P-ACP) « Adaptation du Pacifique au changement climatique et renforcement de la résilience (PACRES) » a ainsi été développée pour faciliter la mise en œuvre de la composante régionale du Pacifique dans ce programme.

L'Action P-ACP apportera un soutien direct aux États océaniques par le biais d'organisations régionales, notamment le PROE, la Communauté du pacifique (CPS) et le Secrétariat du Forum des îles du Pacifique (PIFS), qui collaborent dans le cadre de cette Action grâce à un *Accord de co-délégation* signé en

¹ ACP : Groupe d'États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique

décembre 2017 - et collaborent également avec l'Université du Pacifique Sud (UPS) qui *devrait signé un accord séparé avec l'Union européenne*, afin de mettre en œuvre les activités qui dépendent directement de la mise en œuvre des priorités d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, des contributions déterminées au niveau national (CDN) et d'autres éléments de l'Accord de Paris pertinents pour la région dans le contexte du Cadre océanien pour un développement résilient (FRDP).

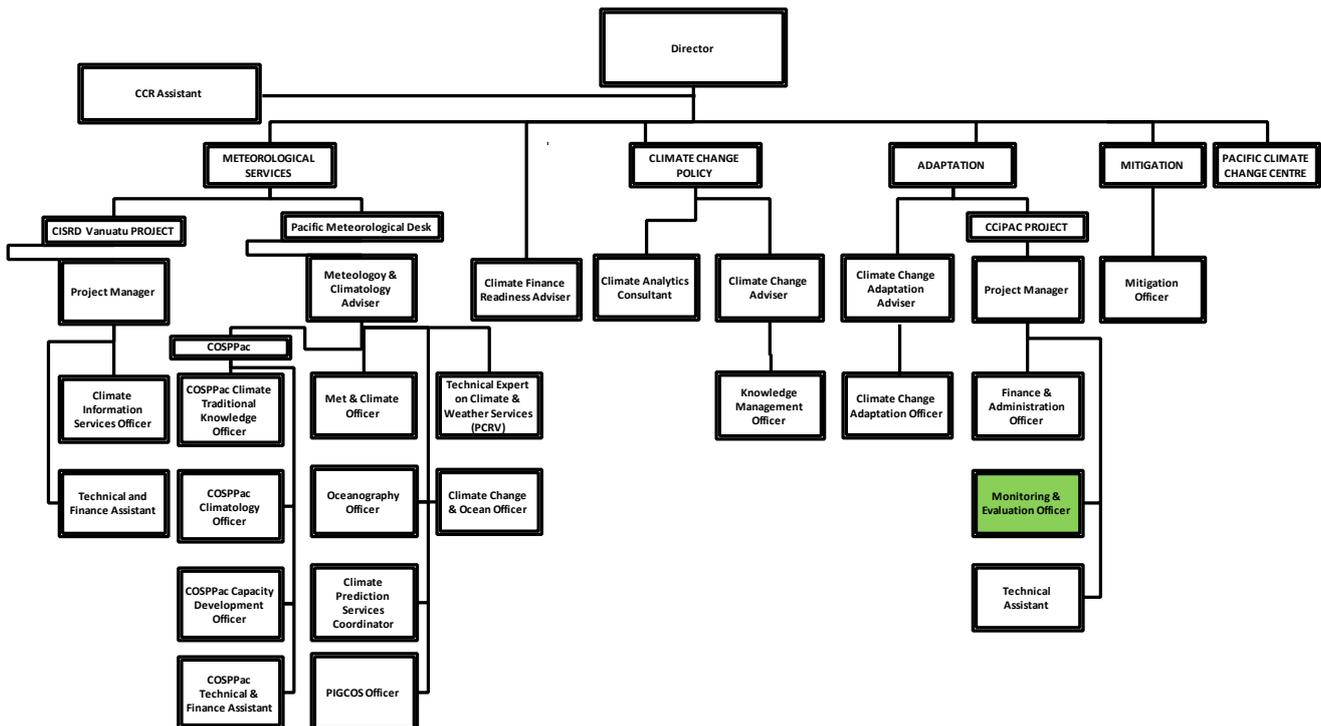
Le PROE est la **principale organisation** en charge de cette Action P-ACP et il a par conséquent besoin de mettre en place une unité de gestion du projet (UGP) pour superviser et diriger l'ensemble de l'administration et de la gestion du projet et financière au quotidien.

Un responsable suivi et évaluation (S&E) expérimenté et hautement qualifié devra se charger du suivi et de l'évaluation de cet ambitieux et excitant projet. Le responsable S&E se chargera du développement du Plan de S&E pour l'Action, en suivant les progrès de l'ensemble du projet et des activités du PROE conformément au Cadre logique de l'Action et des calendriers de mise en œuvre convenus ainsi que des révisions si l'Action le requiert. Ces responsabilités clés seront assumées en collaboration avec l'équipe du projet et en travaillant étroitement avec d'autres unités fonctionnelles au sein du PROE et avec les équipes de projet qui seront mises en place au sein du PIFS, de la CPS, et de l'UPS ainsi que le bureau de l'UE à Suva et le Secrétariat ACP à Bruxelles.

B. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Responsable du suivi et de l'évaluation - Intra ACP de l'AMCC+ Adaptation du Pacifique au changement climatique et résilience (PACRES)
Programme :	Programme de résilience au changement climatique
Équipe :	Adaptation
Supérieur hiérarchique :	Chef de projet, PACRES
Subalternes : (Nombre total de personnes)	S.O.
Objet du poste :	<p>Ce poste vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> Diriger le suivi et l'évaluation de l'Action PACRES dans sa globalité, notamment l'élaboration du plan de S&E et le suivi des progrès par rapport au cadre logique de l'Action et la réalisation des révisions éventuellement requises.
Date :	Septembre 2018

Contexte organisationnel



Grands secteurs de réalisation

Le poste de **Responsable Surveillance & Évaluation, PACRES** couvre les grands secteurs de réalisation suivants :

1. Plan de suivi et d'évaluation
2. Cadre logique de l'Action
3. Outils de S&E, soutien et conseil
4. Suivi, évaluation et comptes rendus
5. Formation et renforcement des capacités
6. Réseautage, partenariats et collaboration

Les exigences relatives aux secteurs de réalisation clés ci-dessus sont brièvement décrites ci-après.

Responsabilités du titulaire du poste	Indicateurs de bonne performance
<p>1. Plan de suivi et d'évaluation</p> <p>a) Développer le Plan de suivi et d'évaluation de l'Action en adéquation avec le Cadre logique de l'Action et en consultation avec les co-délégués, l'UPS, l'UE, les pays participants et les parties prenantes pertinentes.</p> <p>b) Veiller à ce que le S&E de l'Action soit conforme au Cadre de suivi des résultats du PROE, au Plan stratégique et de S&E, au FRDP et autres cadres régionaux et mondiaux pertinents.</p> <p>c) Veiller à ce que le S&E de l'Action encourage la collecte et la communication des données et des informations sur les leçons retenues, les meilleures pratiques et les questions sociales transversales telles que l'égalité des sexes, les droits de l'homme etc. et les résultats à long terme et influence et contribue vivement à informer et à diffuser de futurs projets de même nature.</p> <p>d) S'assurer que l'ensemble du personnel de l'UGP et des unités de projet au sein de la CPS, du PIFS, de l'UPS, de l'UE et des parties prenantes pertinentes comprennent le S&E et sa contribution au succès du projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le Plan de S&E de l'Action est élaboré et accepté, bien compris et effectivement appliqué tout au long du projet par les co-délégués et l'UPS. • Liens d'interdépendance clairs du Plan de S&E de l'Action avec le Plan stratégique et de S&E, le RFM et le PROE et autres cadres régionaux et mondiaux pertinents. • Le Plan de S&E permet de recueillir des données et des informations réalistes et utiles y compris les leçons retenues et les meilleures pratiques afin de soutenir la communication des rapports sur des résultats substantiels et l'effet à long terme. • Les informations générées résultant du Plan de S&E sont utilisées pour apporter des informations aux futurs projets de même nature.
<p>2. Cadre logique de l'Action</p> <p>a) Réviser et mettre à jour le Cadre logique indicatif de l'Action en collaboration avec les unités de projet au sein du PIFS, de la CPS et de l'UPS, du bureau de l'UE et des parties prenantes pertinentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le Cadre logique de l'Action est révisé si nécessaire, est bien compris et accepté. • Au moins 50 % des objectifs du Cadre logique doivent être atteints d'ici la révision intermédiaire de l'Action.

<p>b) Veiller à ce que les changements effectués dans le Cadre logique indicatif soient en adéquation avec les dispositions des conditions générales de l'Accord de co-délégation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'amendement du Cadre logique de l'Action est en adéquation avec les conditions générales de l'Accord de co-délégation.
<p>3. Outils de S&E, soutien et conseil</p> <p>a) Coordonner le développement des outils de S&E nécessaires (collecte des données et outils d'analyse, base de données, sondage, etc.) pour compléter le Plan de S&E et le Cadre logique.</p> <p>b) Apporter un soutien technique en matière de S&E et des conseils aux co-délégués, à l'UPS, aux pays participantes et aux parties prenantes.</p> <p>c) Élaborer les modèles de rapport nécessaires pour permettre aux co-délégués, à l'UPS et aux pays participants de présenter leurs rapports concernant les indicateurs et les objectifs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des outils de S&E appropriés et conviviaux sont mis en place, bien assimilés et utilisés par les co-délégués, l'UPS et les pays participants. • L'appui et les conseils fournis en matière de suivi et d'évaluation sont avisés et rationnels, et ils guideront les co-délégués, l'UPS, les pays participants et les parties prenantes. • Modèles de rapport élaborés et utilisés par les co-délégués, l'UPS et les pays participants.
<p>4. Suivi, évaluation et rapports</p> <p>a) Diriger le suivi et l'évaluation des avancées de l'Action par rapport au Cadre logique, au Plan de S&E et aux plans annuels de travail y compris le suivi de la réalisation des activités, des risques sociaux et environnementaux et des mesures correctives prises, des questions sociales transversales, pour garantir leur mise en œuvre rapide et leur conformité aux objectifs de suivi.</p> <p>b) Appuyer l'élaboration et la présentation de rapports semestriels, trimestriels et annuels sur les progrès de l'Action au Comité directeur du projet ainsi qu'à l'UE et ACP conformément aux dispositions pertinentes des conditions générales et spéciales de l'Accord de co-délégation et des accords subsidiaires entre le PROE et le PIFS et le PROE et la CPS.</p> <p>c) Diriger la collecte, l'analyse et la compilation de données et d'informations pour faire état des objectifs et indicateurs du Cadre logique et du Plan de S&E et secondar les Co-Délégués, l'UPS et les pays participants dans leur effort visant à compiler et analyser ces données et</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les problèmes, les obstacles et les écarts sont consignés et traités rapidement et de façon coordonnée, de même que des mesures correctives permettront d'atteindre les jalons prévus. • Les co-délégués, l'UPS et les pays participants bénéficient d'un soutien leur permettant de produire un rapport synthétisé et analysé efficacement avec des éléments clairs qui relient les avancées et les jalons aux indicateurs et cibles du Cadre logique et du Plan de S&E de l'Action • Les données et les informations émanant de diverses sources, y compris les travaux sur le terrain, sont collectées de manière stratégique et opportune, analysées en profondeur et synthétisées en vue de faire état des réalisations sur la base d'éléments concrets, des enseignements tirés, des répercussions et des bonnes pratiques. • Les gouvernements, les secteurs et les communautés des pays bénéficiaires recevront un soutien ainsi que des conseils qui permettront à leurs systèmes et processus de reporting de rendre compte des réalisations, de l'impact, des leçons tirées et des bonnes pratiques résultant des initiatives couvertes par l'Action. • Un rapport sur les enseignements tirés et un atelier complet ;

<p>informations pertinentes pour leurs activités ;</p> <p>d) Diriger la coordination du bilan annuel, intermédiaire et final de l'Action tel que le requiert l'Accord de co-délégation, notamment la compilation des rapports de bilan.</p> <p>e) Aider les pays participants à renforcer la capacité des systèmes nationaux de reporting existants à intégrer les objectifs et cibles de l'Action dans leurs activités quotidiennes nationales, sectorielles et communautaires en matière de changement climatique et de résilience face aux catastrophes ;</p> <p>f) Préparer et dresser un rapport sur les enseignements tirés à la fin de la durée de vie de l'Action pour éclairer les projets futurs, en ce compris l'organisation d'un atelier avec tous les pays participants, co-légués, l'USP et l'UE/ACP sur les enseignements tirés.</p> <p>g) Soutenir la mise en œuvre du plan de visibilité et de communication de l'Action en collaboration avec l'unité de communication du PROE, les co-délégués, l'UPS et l'UE.</p> <p>h) S'assurer que l'Action est téléchargée sur le SIGP du PROE et mise à jour régulièrement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bilans annuel, intermédiaire et final achevés et rapports élaborés et approuvés. • Les co-délégués, l'UPS et les pays participants sont soutenus pour la mise en œuvre du Plan de visibilité et de communication de l'Action. • Le SIGP est étroitement surveillé et régulièrement mis à jour tel que requis.
<p>5. Formation et renforcement des capacités</p> <p>a) Fournir une formation adaptée aux co-délégués, à l'UPS, aux pays participants et aux UGP sur les outils de S&E y compris les modèles de rapport.</p> <p>b) Compiler des rapports pertinents pour identifier les lacunes des capacités en termes de S&E et les besoins de formation des co-délégués, de l'USP et des pays participants et explorer les options en matière de formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats de la formation sont atteints et les outils de S&E y compris les modèles de rapport sont bien assimilés par tous les stagiaires. • Les rapports identifient clairement les besoins en formation ainsi que les lacunes en matière de capacité, y compris la méthodologie et l'approche pour y répondre et le plan de travail assorti de délais et de coûts pour en orienter la prestation.
<p>6. Réseautage, partenariats et collaboration</p> <p>a) Soutenir la gestion et la coordination du mode réalisation de l'équipe One-Crop pour l'Action y compris les nouveaux partenariats noués pendant sa mise en œuvre et l'interaction avec d'autres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le PROE, le PIFS, la CPS et l'UPS travaillent efficacement en tant que partenaires grâce à l'approche de l'équipe One-Crop pour réaliser le projet de manière efficace.

<p>projets susceptibles d'en compléter les activités.</p> <p>b) Promouvoir les résultats du projet de l'Action aux niveaux mondial, régional, national et communautaire.</p> <p>c) Organiser et faciliter le réseautage et la collaboration sud-sud dans le cadre de l'Action.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la connaissance de la situation des résultats du projet par le PROE, le PIFS, la CPS, l'UPS, l'UE, ACP, d'autres donateurs et les parties prenantes. • Solide réseau de partenaires aux niveaux mondial, national, régional et communautaire désireux d'apporter leur soutien et de collaborer afin d'atteindre les objectifs de l'Action et de ses activités.
--	---

Note

Les normes de performance ci-dessus sont fournies à titre indicatif uniquement. Une évaluation précise des performances liées à ce poste devra faire l'objet d'une discussion plus approfondie entre le titulaire du poste et le Directeur/Superviseur dans le cadre du Système de développement.

Cette section peut être intégrée directement aux Plans de développement.

Complexité du travail

Les tâches suivantes sont généralement les plus exigeantes :

- Développement d'un plan de S&E pertinent aligné, approprié, rationnel et pratique en collaboration avec les Co-Délégués et l'USP sur la base d'une approche 1-CROP pour la mise en œuvre du plan.
- Veiller à la mise en œuvre des activités du projet de manière à permettre la réalisation des objectifs et à trouver les éléments probants à l'appui de ces jalons.
- Gérer la collecte de données et d'informations, les analyser pour saisir les enseignements tirés et les bonnes pratiques en utilisant les outils et systèmes de S&E éprouvés développés dans le cadre de cette Action.
- Recommandations et conseils dispensés en temps utile aux UGP, aux équipes de projet du PIFS, à la CPS et l'USP, à l'équipe technique pour la mise en œuvre du programme 1-CROP, aux experts et effectifs techniques chargés des activités liées à l'Action, ainsi que les pays participants

Relations fonctionnelles et compétences connexes

Principaux contacts internes ou externes	Nature du contact le plus courant
<p>Externes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co-délégués pour l'Action à savoir PIFS, CPS y compris leurs équipes de projet ; • UPS et son équipe de projet • EU et ACP • Comité exécutif • Pays bénéficiaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès aux données et aux informations • Coordonner et uniformiser les outils et les pratiques de suivi et d'évaluation • Conseils et assistance • Consultations et collaboration • Négociations, communications et rapport

<ul style="list-style-type: none"> • Organisations partenaires et municipalités dans l'UE et autres régions APC • Prestataires de services conseil expert • Organisations régionales/internationales 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités
<p>Interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Équipe de direction • Équipe de résilience face au changement climatique • Autres programmes du PROE • Unité de Coordination des projets • Service des finances • Équipe des ressources humaines • Ensemble du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès aux données et aux informations • Conseils et soutien • Collaboration et coordination

Niveau de délégation

Le titulaire du poste :

- Apte à mener les négociations dans le cadre du projet au nom du PROE, selon autorisation ;
- Apte à rechercher des possibilités de financement pour des activités de projets soumis à autorisation

Profil personnel

Cette section vise à saisir l'expertise requise pour le poste et ce, avec une pleine efficacité (ce qui ne reflète pas nécessairement les compétences du titulaire actuel du poste). Il peut s'agir d'une combinaison de connaissances/expérience, de qualifications ou d'un niveau équivalent d'apprentissage par l'expérience ou de compétences clés, d'attributs ou de qualifications propres à un poste.

Qualifications

Indispensables

1. Qualifications minimum : licence en Environnement mondial ou régional et en développement durable ou en économie et en administration des affaires ou autres domaines techniques pertinents

Connaissances/Expérience

Indispensables

2. Au moins 7 ans d'expérience approfondie en matière de suivi et d'évaluation, avec une certaine capacité technique, dans le cadre de projets liés au changement climatique et à la résilience face aux catastrophes, dont au moins 5 ans dans le secteur environnemental ou dans le domaine du changement climatique et de la résilience, de préférence dans la région des îles du Pacifique.
3. Excellentes capacités de conseil stratégique et d'analyse, en particulier dans l'élaboration et la mise en œuvre de cadres de suivi et d'évaluation
4. Connaissance éprouvée des concepts, principes et pratiques actuels et émergents de suivi et d'évaluation, et de leur application aux organisations régionales et internationales, de préférence dans les îles du Pacifique.
5. Expérience avérée de la gestion de programmes et de projets, avec un intérêt particulier pour le suivi et l'évaluation, y compris la gestion financière, la rédaction de propositions et de rapports.
6. Expérience avérée en négociations et dans un environnement collaboratif multiculturel et pluridisciplinaire en particulier en lien avec le suivi et l'évaluation, la planification organisationnelle, la résolution de problèmes, la motivation des équipes de même que des compétences en médiation et renforcement des capacités
7. Excellentes compétences en communication, à l'oral comme à l'écrit, mais aussi une très bonne présentation et d'excellentes compétences relationnelles, assorties d'une solide expérience en matière de maintien de relations efficaces au sein d'un groupe de personnes différentes et d'organisations partenaires

Capacités essentielles/Attributs/Compétences spécifiques au poste

Les niveaux suivants sont normalement attendus pour obtenir 100 % d'efficacité :

Niveau expert	<ul style="list-style-type: none">• Conseil et analyse• Suivi et évaluation des bonnes pratiques et du développement, opérationnalisation des cadres de S&E• Rapport, planification, budgétisation et mise en œuvre des programmes de travail
Niveau avancé	<ul style="list-style-type: none">• Communication• Gestion des données• Réseautage• Réalisation du renforcement des capacités
Connaissance pratique	<ul style="list-style-type: none">• Questions émergentes en matière d'environnement, de changement climatique et de résilience face aux catastrophes• Principes généraux de gestion de projet• Procédures de gestion de projet de l'UE (ex. PAGODA)

Connaissance élémentaire	<ul style="list-style-type: none"> • CCNUCC, Accord de Paris et processus et mécanismes de financement du changement climatique • Objectifs de développement durable, SAMOA Pathway (Samoa, la voie à suivre) • Cadre océanien pour un développement résilient (FRDP) • Plan stratégique du PROE • Plan de mise en œuvre de la performance du PROE • Programmes de travail du PROE
--------------------------	--

Comportements essentiels

Tous les membres du personnel sont tenus de respecter les valeurs organisationnelles et le Code de conduite du PROE, lesquels constituent des comportements clés et sont intégrés au Plan de développement des performances :

- Leadership environnemental
- Prestation de services
- Juste appréciation 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, y compris les exigences technologiques ou les changements législatifs. Cette description de fonction peut être revue dans le cadre de la préparation de la planification des performances pour le cycle de annuel de prestations ou selon les besoins.

C. RÉMUNÉRATION GLOBALE ET CONDITIONS D'EMPLOI

Lieu d'affectation: Apia, Samoa.

Durée : La durée initiale du mandat est fixée à 3 ans, avec possibilité de renouvellement selon les échéances du projet, sous réserve des performances, de la continuité des activités du projet et de la disponibilité des fonds.

Salaire : Le salaire est libellé en droit de tirage spécial du Fonds monétaire international (DTS). La rémunération pour ce poste correspond à l'échelle salariale 10 du barème des traitements du PROE. Le salaire de base sera de 29 499 DTS par an. Il équivaut actuellement à 112 576 talas du Samoa (42 006 USD) par an. Tous les postes ont fait l'objet d'une évaluation afin de refléter le niveau de responsabilité, d'expérience et de qualification requis. La progression sur l'échelle des traitements dépendra de l'évaluation des performances annuelles.

Indemnité différentielle du coût de la vie (COLDA) : Une indemnité différentielle de coût de la vie s'élevant à 4 194 DTS sera également versée au candidat retenu. L'équivalent actuel en talas du Samoa est de 16 006 SAT (5 972 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 sur la base de données déterminées par un examinateur indépendant.

Ajustements : Les rémunérations et les allocations pour le personnel recruté au niveau international sont versées en tala du Samoa et ajustées sur une base mensuelle 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 sont cependant limitées à une fourchette de 5 % par rapport à un point de référence fixé annuellement. La rémunération est versée tous les mois en SAT équivalents. Au moment de la rédaction de la présente description, le taux de change est d'environ 1,00 USD pour 2,68 SAT

Mandat : Pour le personnel recruté en dehors des frontières du Samoa, le mandat commence dès le jour où le candidat retenu quitte son domicile pour prendre ses fonctions. La nomination est soumise à un examen médical favorable ainsi qu'à une période d'essai de six mois.

Une nomination peut être résiliée à la suite (i) de l'expiration de la période désignée (ii) de 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) d'un renvoi avec ou sans préavis pour raison disciplinaire.

Évaluation des performances : L'évaluation des performances annuelles, et des récompenses qui y sont liées, repose sur le processus d'amélioration des résultats personnels 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 cessation du contrat pour le personnel recruté en dehors des frontières du Samoa, comme les frais de voyage ou de logement du candidat retenu, 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, les effets personnels et du ménage dans un conteneur traditionnel de 20 pieds ; et
- un excédent de bagages pouvant aller jusqu'à 20 kg par personne pour le candidat retenu et tout membre de sa famille.

Indemnité d'installation : Un montant forfaitaire de 1 100 DTS peut être versé dès la prise de fonction et à l'arrivée à Apia. Cela correspond, selon les taux actuels, à 4 198 SAT (1 566 USD).

Hébergement provisoire et assistance : À leur arrivée à Apia, le candidat retenu 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 candidat retenu bénéficiera d'une assistance pour l'aider à s'installer à Apia. Celle-ci inclut, par exemple, la recherche d'un logement convenable à louer.

Privilèges et immunités : La rémunération du PROE est non imposable pour les non-citoyens ou non-résidents du Samoa, cela inclut l'importation en franchise d'effets personnels et ménagers détenus et utilisés par eux pendant moins de six mois, dans les 6 mois suivant la prise de fonction.

Indemnité de rapatriement : Le candidat retenu a droit à une indemnité de rapatriement qui équivaut

à deux semaines de salaire à la fin du contrat, sous réserve que le contrat ne soit pas prolongé ou renouvelé.

POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL RECRUTÉ AU NIVEAU INTERNATIONAL, LES CLAUSES SUIVANTES S'APPLIQUENT :

Indemnité pour frais d'étude : Les frais d'études ou de formation peuvent être remboursés sur présentation des reçus réels 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 (5 821 USD) par an et par enfant à charge, avec un maximum de 46 800 SAT (17 463 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 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 ou (ii) pour le 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 dans les foyers : Un aller-retour en avion en classe économique est prévu entre Apia et le domicile reconnu pour le 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 peut recevoir une aide au logement s'élevant à 75 % d'un loyer ordinaire au Samoa pour un logement meublé de cadre expatrié. Son montant actuel est de 2 850 SAT (1 063 USD) par mois. Cette aide est revue annuellement et ajustée sur l'évolution actuelle du marché locatif local.

Aide en matière de sécurité : Les dépenses en matière de sécurité peuvent faire l'objet d'un remboursement sur présentation des justificatifs requis et jusqu'à 2 400 SAT (896 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).

Congé 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 médicales et les congés spéciaux sans traitement.

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

Assurance-vie, en cas de décès accidentel et assurance-invalidité : Tous les salariés sont couverts par la police d'assurance du PROE comprenant une assurance-vie, une assurance en cas de décès accidentel et une assurance-invalidité, et valable 24 heures sur 24.

Frais médicaux : Tous les salariés 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 : Tout membre du personnel expatrié et recruté au niveau international se voit octroyer une indemnité de retraite représentant 7% du salaire de base. Pour les ressortissants de Samoa, le PROE verse 7% du salaire de base au fonds de prévoyance national de Samoa.

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 salarié.

Par « enfant à charge », il faut entendre tout enfant de salarié qui n'est pas marié, est financièrement dépendant, est l'enfant légitime ou légalement adopté 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 toute autre institution de l'enseignement supérieur ; ou
- souffrant d'incapacités d'ordre psychologique ou physique.

Par « expatrié », il faut entendre un membre du personnel recruté à l'international, qui n'est pas un citoyen ou un résident permanent de 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 dans l'emploi et la profession. 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 candidat retenu.

4. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

INDISPENSABLES : Les candidatures doivent inclure :

1. Formulaire de candidature dûment complété téléchargeable dans la rubrique « Carrières » de notre site Web (***vous devez remplir intégralement tous les domaines 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 qui ne contiennent 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 devra clairement spécifier « **Candidature pour le poste de responsable suivi et évaluation, Intra ACP de l'AMCC+ Adaptation du Pacifique au changement climatique et résilience (MEO_PACRES)** » et l'envoyer à recruitment@sprep.org
OU
- b) **PAR LA POSTE OU PAR FAX** : La candidature doit être adressée et envoyée à : Le Directeur général, PROE, P.O. Box 240, Apia ou numéro de fax (685)20231 indiquez clairement « **Candidature pour le poste de responsable suivi et évaluation, Intra ACP de l'AMCC+ Adaptation du Pacifique au changement climatique et résilience (MEO_PACRES)** »

Pour obtenir davantage d'informations sur le PROE et ses travaux dans la région consultez le site Web du PROE www.sprep.org

Pour toute autre question, veuillez contacter Jolynn Managreve-Fepuleai par téléphone, au (685) 21929 ext 325, ou par courriel : jolynnf@sprep.org

DATE LIMITE DE DÉPOT DES CANDIDATURES : vendredi 5 octobre 2018 : Les candidatures reçues après cette date ne seront pas prises en considération.

Le PROE souscrit au principe de l'égalité des chances dans l'emploi
--