

INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS ET CANDIDATES
**GESTIONNAIRE DE PROJET INITIATIVE SUR LES CAPTURES
ACCESSOIRES ET LA GESTION INTÉGRÉE DES ÉCOSYSTÈMES**
(BIEM)

PROGRAMME DU PARTENARIAT PACIFIQUE-UNION EUROPÉENNE POUR LE
MILIEU MARIN

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 cinq 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**.

B. Programme du partenariat Pacifique-Union européenne pour le milieu marin (PEUMP) du FED-11

Le PROE met en œuvre l'initiative sur les captures accessoires et la gestion intégrée des écosystèmes (BIEM), qui relève du domaine de principal résultat 5 du PEUMP. Financé par l'Union européenne et le gouvernement suédois, le programme PEUMP, de 45 millions d'euros a récemment été prolongé jusqu'en avril 2025. Ce programme encourage la gestion durable et la bonne gouvernance des océans pour la sécurité alimentaire et la croissance économique, tout en tenant compte de la résilience face aux changements climatiques et de la conservation de la biodiversité marine. Il adopte une approche globale qui intègre les questions liées à la pêche océanique, à la pêche côtière, au développement des collectivités, à la conservation marine et au renforcement des capacités dans le cadre d'une action régionale unique.

Le programme PEUMP se consacre à procurer des avantages équitables à tous les pays du Pacifique, tout en tenant compte de la diversité des ressources, des besoins et des potentialités dans les 15 pays du Pacifique où il est déployé : États fédérés de Micronésie, Fidji, îles Cook, îles Salomon, Kiribati, Nauru, Nioué, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République des Îles Marshall, Samoa, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu et Vanuatu.

Plusieurs importants organismes régionaux du Pacifique font également partie du programme PEUMP, avec un appui ciblé mis en œuvre par la [Communauté du Pacifique \(CPS\)](#), l'[Agence des pêches du Forum \(FFA\)](#), le [Secrétariat du Programme régional océanien de l'environnement \(PROE\)](#) et l'[Université du Pacifique Sud \(USP\)](#), en étroite collaboration avec les autorités nationales et des ONG telles que le Réseau des aires marines gérées localement (LMMA), le Fonds mondial pour la nature (WWF), l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN) et l'Association de l'industrie thonière des îles du Pacifique (PITIA).

Ces partenariats multilatéraux permettent de collaborer, de diriger et d'apporter un appui ciblé aux programmes des façons suivantes :

1. Partenariats avec les pays insulaires du Pacifique pour réduire les activités de pêche illégale, non réglementée et non déclarée et accroître les capacités nationales de gestion durable (**ODD 14.4**) ;

2. Partenariats avec le secteur privé pour créer de nouveaux débouchés commerciaux, améliorer les pratiques légales et favoriser la création d'emplois décents **(ODD 14.7)** ;
3. Partenariats avec les ONG pour accroître la sensibilisation aux activités de pêche illégales et soutenir les campagnes de plaidoyer en faveur de changements de comportement **(ODD 14.4)** ;
4. Promotion de l'utilisation durable de la biodiversité côtière et marine par l'amélioration de la planification de l'espace marin, de la résilience face aux changements climatiques et de la conservation **(ODD 14.2)** ;
5. Rôle primordial donné au renforcement des capacités (faisant intervenir le réseau universitaire régional et les institutions de TVET) pour une meilleure gestion des pêches et des ressources marines **(ODD 4)** ;
6. Dialogue politique annuel sur la gouvernance intégrée des océans et la pêche durable entre l'UE et les pays insulaires du Pacifique en tant qu'initiative phare pour promouvoir la responsabilité dans la gestion des ressources marines, améliorer la compréhension des priorités communes et renforcer la voix des différents acteurs **(ODD 17)** ;
7. Intégration des questions d'égalité des sexes et des approches fondées sur les droits humains en tant que piliers de la promotion des débouchés directs et des changements positifs pour les habitants et habitantes des îles du Pacifique, en ciblant les femmes, les hommes, la jeunesse et les groupes vulnérables **(ODD 5 et 10)** ;
8. Animation des discussions sur les politiques sectorielles faisant intervenir les organisations de la société civile et les acteurs non étatiques (dont le secteur privé), contribuant ainsi à l'appropriation et à la durabilité au-delà de la durée du programme **(ODD 17)**.

L'initiative BIEM est axée sur l'utilisation durable de la biodiversité côtière et marine, encouragée par l'amélioration de la planification spatiale marine, la hausse de la résilience face aux changements climatiques et le renforcement des mesures de conservation, d'atténuation et de réhabilitation. Pour atteindre ce résultat, le PROE met en œuvre des activités spécifiques avec les organisations régionales, les pouvoirs publics nationaux et les collectivités locales, étayées par des approches fondées sur le genre et les droits humains, en vue de freiner le déclin des espèces marines protégées, de renforcer la gestion durable des écosystèmes côtiers et marins et de contribuer à la réduction de la pauvreté.

Plus précisément, l'initiative BIEM a pour objet :

1. l'aide à la planification spatiale marine aux Fidji et dans les Îles Salomon ;
2. la gestion intégrée des écosystèmes allant du massif au récif et l'adaptation aux changements climatiques aux Fidji et à Vanuatu ;
3. l'évaluation du risque d'extinction des tortues marines et de la situation des cétacés dans l'océan Pacifique Centre-Ouest ;
4. l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies de réduction des captures accessoires ;
5. le renforcement des capacités par le biais de subventions de recherche aux citoyens et citoyennes des îles du Pacifique ;
6. l'aide à la surveillance et à la protection des espèces en voie de disparition par les collectivités locales ;
7. le renforcement des capacités concernant la procédure des avis non préjudiciables pour les parties à la Convention sur le commerce international des espèces menacées d'extinction (CITES).

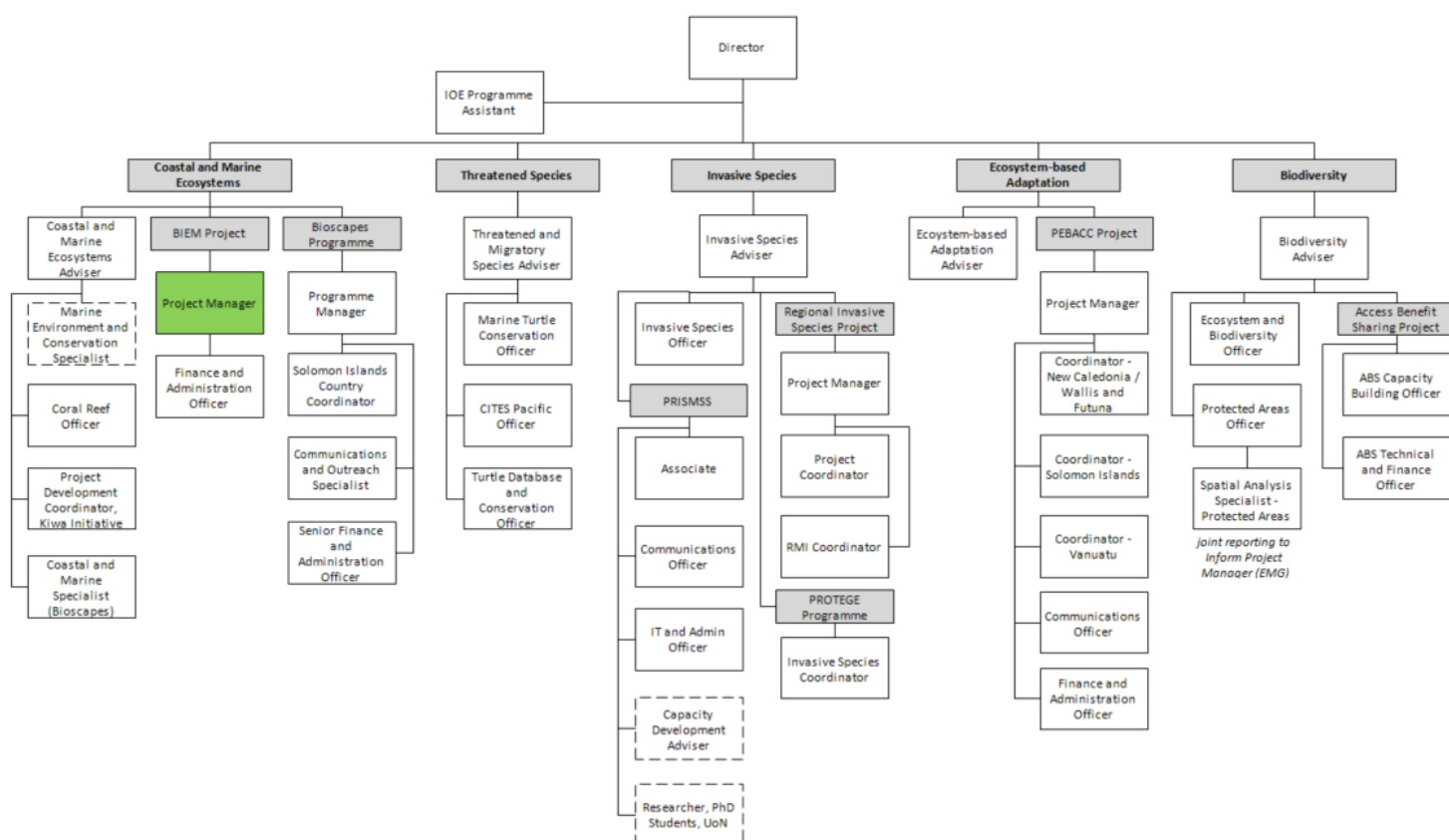
Les activités de l'initiative BIEM sont conçues de façon à être utiles à tous les pays du Pacifique. Cependant, pour faire en sorte que ces efforts aient des retombées positives aussi grandes que possible avec les financements disponibles, la majorité des tâches sont effectuées aux Fidji, aux Îles Salomon, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, aux Tonga et à Vanuatu.

L'initiative BIEM est réalisée en partenariat avec le bureau régional pour l'Océanie de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN), lequel sera responsable de la mise en œuvre de la composante de planification spatiale marine, et avec TierraMar Ltd, une organisation caritative australienne, qui est chargée de coordonner les composantes « conservation des espèces » et « captures accessoires » du projet.

B. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Gestionnaire de projet, Initiative BIEM
Programme :	Écosystèmes insulaires et océaniques (EIO)
Équipe :	Écosystèmes côtiers et marins
Sous la responsabilité de :	Directeur du programme « Écosystèmes insulaires et océaniques » (EIO)
Responsable de : (Nombre total de personnes)	1
Objet du poste :	Ce poste vise à : Encadrer l'équipe et mettre en place l'Initiative sur les captures accessoires et la gestion intégrée des écosystèmes (BIEM), financée par le FED-11 de l'UE dans les pays du Pacifique insulaire.
Date :	Décembre 2022

Contexte organisationnel



Principaux domaines de résultats

La position de **Gestionnaire de projet, Initiative BIEM** porte sur les principaux domaines de résultats suivants :

1. Encadrement et gestion du projet ;
2. Orientation, appui et assistance techniques et stratégiques ;
3. Communications, visibilité et renforcement des capacités ;
4. Suivi, évaluation et production de comptes rendus ;
5. Gestion financière et administrative du projet ;
6. Mise en réseau, partenariats et collaboration.

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
1. Encadrement et gestion du projet a) Encadrer et gérer le projet et l'équipe du projet ; b) Gérer et appliquer les contributions de l'équipe du projet au Plan de mise en œuvre de la performance du PROE et au Cadre des résultats (PIP) ; c) Élaborer et mettre en œuvre le plan de travail trimestriel et annuel et le budget de l'équipe à l'appui du plan de travail annuel de la Division, notamment en ce	• L'équipe du projet est une équipe hautement performante qui réalise les objectifs de son budget-plan annuel dans les délais convenus, et qui contribue à la réalisation globale des priorités stratégiques du PROE ; • Le travail de l'équipe est bien assimilé et contribue aux programmes du PROE ; • Des plans d'amélioration des performances du personnel sont élaborés et font l'objet d'une évaluation en temps voulu ;

qui concerne la planification et la gestion des ressources humaines et financières de l'équipe ; d) Prodiguer des conseils techniques et une assistance à l'équipe, et contrôler la qualité de son travail ; e) Diriger le personnel de l'équipe de projet et travailler avec lui dans le développement, le suivi et l'évaluation des Plans de développement des performances ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement nécessaires à son travail ; f) Diriger et assurer la supervision de la mise en œuvre globale des activités du projet conformément au document de projet approuvé ; g) Faire en sorte que les rapports à l'UE et au PROE sont bien produits et présentés en temps opportun.	• Planification divisionnaire conjointe, exécution, suivi et évaluation en étroite concertation avec le directeur de la Division ; • Les responsabilités organisationnelles sont pleinement assumées, notamment en ce qui concerne la gestion budgétaire, la préparation de rapports financiers, les questions relatives à la gestion des ressources humaines et autres exigences générales en matière de gestion ; • Le projet est mené à bien dans les délais approuvés ; • Des rapports sont présentés et reçus dans les délais convenus.
2. Orientation, appui et assistance techniques et stratégiques 1. Donner des orientations techniques au projet en ce qui concerne la conception et la mise en œuvre de stratégies intégrées de gestion et de planification des écosystèmes adéquates et efficaces, mettant l'accent sur les écosystèmes et les pêcheries, notamment les stratégies « du massif au récif » ; 2. Coordonner et mettre en œuvre des ateliers régionaux et nationaux se rapportant au projet ; 3. Superviser les connaissances concernant le BIEM et fournir des conseils et orientations à ce sujet, de sorte à favoriser une prise de décisions fondée sur des éléments probants et l'adoption de bonnes pratiques ; 4. Préparer des plans de travail généraux et annuels, des plans d'achat, des plans d'intégration de l'égalité de sexes, des stratégies de risque et des stratégies de sortie ; 5. Produire des rapports techniques utiles grâce à l'appui et aux conseils de l'équipe de projet ;	• Communication d'informations techniques précises et efficaces aux acteurs et partenaires dans les pays où se déroule le projet ; • Communication efficace des résultats des informations techniques donnant lieu à une forte participation des acteurs et partenaires dans le cadre de l'atteinte des résultats ; • Des approches intégrées et durables en matière de gestion intégrée des écosystèmes sont mises en œuvre ; une assistance technique est apportée par les programmes du PROE et par les partenaires externes, avec une participation effective des acteurs locaux ; • Le projet fait l'objet de communications sous la forme d'une approche de modélisation, à l'échelle nationale, régionale et internationale.

6. Cerner les risques et garantir une résolution efficace des problèmes aux acteurs choisis.	
3. Communications, visibilité et renforcement des capacités a) Prodiguier des conseils techniques et produire des rapports sur les données et informations concernant l'Initiative BIEM qui contribuent aux travaux des programmes et des projets du PROE dans la région et en font la promotion ; b) Coordonner la communication et le partage des informations, la planification intégrée et la mise en œuvre de l'Initiative BIEM dans les différentes localités ; c) Mener la coordination et la soumission des rapports aux bailleurs concernés et aux partenaires de l'Initiative BIEM ; d) Mener des actions de renforcement des capacités dans le cadre de l'Initiative BIEM dans les pays du Pacifique insulaire essentiels pour la bonne mise en œuvre du projet.	• Production de rapports techniques en temps opportun, conformément aux exigences du PROE et de l'UE ; • Publication de communications en temps opportun, accessibles à de nombreux publics ; • Rédaction de communiqués de presse réguliers, selon les besoins et tel qu'approprié ; • Les questions relatives au projet, à la gestion intégrée des écosystèmes et aux captures accessoires sont mises en avant dans les pays du projet, la région et la communauté internationale.
4. Suivi, évaluation et production de comptes rendus a) Élaborer le cadre de suivi et d'évaluation de l'Initiative BIEM et y contribuer ; b) Préparer des rapports techniques et d'exécution à l'intention de l'équipe de direction et des bailleurs lorsque cela s'avère nécessaire ; c) Fournir aux bailleurs, aux partenaires et aux membres des rapports réguliers sur l'état et l'avancement de l'Initiative BIEM.	• Des plans de travail efficaces sont élaborés en collaboration avec les partenaires, les pays, les collectivités locales et les bailleurs ; • Les procédures opérationnelles et d'établissement de rapports du PROE et de l'UE sont appliquées ; • Les plans de travail et tâches du projet sont mis en place et menés à bien ; • Les activités du projet dans les pays fonctionnent correctement ; • Le suivi et l'évaluation du projet s'opèrent de manière régulière et contribuent à la mise en œuvre du projet ; • Les plans de surveillance et d'évaluation sont parachevés et mis en œuvre en collaboration avec les partenaires et organismes nationaux ; • Les stratégies de durabilité du projet sont en place et sont mises en œuvre ; • Le bailleur est satisfait de son niveau de collaboration avec le PROE et les partenaires du projet ;

	Le bailleur est satisfait de la planification et la mise en œuvre du projet et libère l'ensemble des fonds destinés au projet.
1. Gestion financière et administrative du projet a) Tirer parti des financements existants en recensant les possibilités de financement sûres et en les sollicitant, et assurer la communication avec les bailleurs pour la poursuite et la pérennité des activités du projet, le cas échéant ; b) Coordonner et gérer les services, fournitures et équipements financés conformément aux obligations du PROE en matière d'achats, telles que la préparation des cahiers des charges et l'examen des rapports des consultants ; c) Assurer qu'un audit positif soit obtenu annuellement pour le projet ; d) Soumettre des rapports financiers et autres documents nécessaires pour les bailleurs, avec l'aide du département des finances et de l'administration du PROE.	- De nouvelles possibilités de financement sont obtenues pour pérenniser les activités du projet ; - De nouveaux partenariats sont établis avec les bailleurs pour obtenir des ressources ; - Assurer la stricte conformité du projet vis-à-vis des politiques, règles, réglementations et lois en matière de finance ; - Un audit positif est obtenu chaque année, qui démontre le respect des législations et réglementations applicables ; - Des rapports financiers sont produits et communiqués aux bailleurs en temps voulu.
2. Mise en réseau, partenariats et collaboration a) Collaborer avec les pays du projet pour encourager l'adoption de bonnes pratiques dans le cadre de l'Initiative BIEM afin d'améliorer la santé, la prospérité et le bien-être des populations du Pacifique : collecte et partage de données, élaboration et mise en place de politiques et de lois, participation au renforcement des capacités et adoption de bonnes pratiques sur le terrain ; b) Fournir une assistance aux Membres du Pacifique insulaire en matière de gestion de l'Initiative BIEM pour leur permettre de jouer un rôle utile dans le cadre des négociations régionales et internationales, le cas échéant.	- Un appui et des conseils sont fournis aux Membres du Pacifique insulaire pour faire en sorte que leurs systèmes leur permettent de prendre des décisions éclairées et utiles ; - Les pays du Pacifique insulaire ont été sensibilisés aux résultats du projet ; - Amélioration et renforcement des réseaux régionaux, de la coordination et de la collaboration dans la réalisation des objectifs du projet.

Remarque

Les normes de performance ci-dessus sont fournies uniquement à titre indicatif. Les mesures exactes de performance concernant ce poste devront être examinées plus en détail par son ou sa titulaire et par le ou la superviseur-e, dans le cadre 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 :

- Organiser des séances d'information et dispenser des conseils exacts et en temps utile à l'équipe de direction et aux Membres.
- Veiller à ce que les activités du projet soient mises en œuvre dans les délais approuvés.
- Diriger et gérer un espace de travail techniquement complexe et fournir des conseils en temps opportun à l'équipe du projet.
- Coordonner les activités et collaborer avec d'autres organismes, acteurs et de multiples entrepreneurs au niveau régional.
- Mobiliser et obtenir d'autres financements et ressources.
- Collaborer avec un grand nombre d'organismes pour assurer l'atteinte des objectifs des projets. Exécution d'activités de projet dans des îles isolées.☐
- Gérer les nombreux voyages de mission de l'équipe du projet.

Relations fonctionnelles et compétences connexes

Principaux contacts internes ou externes	Nature du contact le plus courant
<i>Externe</i> • Pays Membres • Bailleurs ou partenaires • Organisations professionnelles et scientifiques • Organisations régionales et internationales • Consultants nationaux	• Conseil et assistance • Collaboration et concertations • Négociations • Levée de fonds • Communications et rapports • Gestion de contrats
<i>Interne</i> • Conseil exécutif • Équipe de direction • Ensemble du personnel	• Direction et gestion • Supervision et délégation • Conseils et appui

Niveau de délégation

Le ou la titulaire du poste :

- gère et contrôle le budget du projet
- peut autoriser des dépenses dans le budget du projet
- peut mener les négociations pour le projet 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 un diplôme de maîtrise en écologie, gestion environnementale, ou dans un autre domaine technique connexe OU, à défaut, un diplôme de licence assorti d'une expérience professionnelle appliquée en sus de l'expérience professionnelle minimum exigée dans les domaines concernés.

Connaissances et expérience

Indispensables

2. Au moins dix ans de vaste expérience en gestion de projet et d'assistance technique sur des projets ayant trait à la gestion intégrée des écosystèmes, dont au moins sept ans dans un rôle exigeant un égal degré de polyvalence et de responsabilité, de préférence dans la région du Pacifique insulaire. Une connaissance particulière des pêcheries côtières, des questions de conservation des espèces marines et de l'adaptation écosystémique aux changements climatiques serait appréciée.
3. Excellente connaissance des enjeux environnementaux émergents afférents au projet dans la région du Pacifique ; excellente compréhension et appréciation de l'éthique environnementale, des valeurs et des priorités à cet égard ; connaissance et expérience approfondies de la lutte contre la pollution et de la gestion des déchets, de préférence dans la région du Pacifique insulaire.
4. Excellentes compétences en matière de gestion des relations et de levées de fonds ; expérience qui démontre un niveau élevé de collaboration professionnelle constructive avec un large éventail d'acteurs, ainsi qu'une excellente compréhension des principaux partenaires et bailleurs (en particulier l'Union européenne) et des institutions de financement ; expérience prouvée en levée de fonds.

5. Excellente expérience de gestion et d'encadrement de projets, dont l'élaboration de propositions de financement, la conception et l'exécution des activités d'un programme de travail intégré, le suivi et l'évaluation des performances, la gestion des ressources, ainsi qu'une bonne compréhension des synergies et des interactions entre les accords multilatéraux sur l'environnement
6. Vaste expérience en gestion et encadrement, notamment à un haut niveau consultatif, compétences analytiques et capacité à diriger et à stimuler des équipes rassemblant divers parcours techniques ; connaissance approfondie des environnements multiculturels et pluridisciplinaires.
7. Excellente expérience en communication, négociation stratégique de haut niveau et production de comptes rendus à destination de publics divers, ainsi qu'une vaste expérience du renforcement des capacités, en particulier dans le contexte du Pacifique.

Capacités essentielles, attributs et compétences propres au poste

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

Niveau expert	• Direction et conseil • Connaissances analytiques et environnementales • Gestion, élaboration, suivi et évaluation de projets • Planification, budgétisation et exécution des programmes de travail • Collecte de fonds et gestion de contrats • Synergies et interconnexions avec les questions transversales des changements climatiques et de la santé des océans
Niveau avancé	• Enjeux environnementaux dans la région des îles du Pacifique • Nouveaux enjeux et problèmes en matière d'environnement • Pratiques de modification du comportement. • Gestion des données • Égalité hommes-femmes
Connaissances pratiques	• Principes généraux de gestion • Économie circulaire
Sensibilisation	• Plan stratégique du PROE • Programmes de travail du PROE • Plan de mise en œuvre des performances du PROE

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

Il est attendu des cadres du PROE qu'ils et elles adoptent les comportements attendus par le PROE en matière d'encadrement et de gestion définis dans leur plan d'amélioration des résultats personnels.

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

Lieu d'affectation : le poste sera de préférence basé à Suva, aux Fidji, mais les candidatures à Port-Vila (Vanuatu) ou Apia (Samoa) seront étudiées.

Durée : la nomination est prévue pour une durée initiale de 28 mois, avec possibilité de renouvellement si l'Union européenne approuve une deuxième phase du programme PEUMP, sous réserve des résultats obtenus pendant la période initiale, de la continuité des activités du projet et de la disponibilité des fonds.

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 12 du barème des traitements du PROE. Le salaire de base sera de 41 822 DTS par an. Cela équivaut actuellement à 66 502 USD par an. Après confirmation de la période d'essai, ce salaire passera à 74 814 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.

Les conditions suivantes sont déterminées par le fait que le poste est basé à Suva, aux Fidji. Ces conditions seront ajustées pour prendre en compte les taux spécifiques au lieu d'affectation si le poste est basé à Port-Vila (Vanuatu) ou Apia (Samoa) :

Ajustements : les rémunérations et les allocations pour le personnel recruté à l'échelle internationale sont versées en tālās du Samoa et ajustées mensuellement, en tenant compte de la valeur moyenne annuelle du DTS par rapport au tālā 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 des Fidji, le mandat commence dès le jour où le candidat ou la candidate retenu-e quitte son domicile pour prendre ses fonctions. La nomination est subordonnée à un examen médical satisfaisant, comprenant une vaccination complète contre la COVID-19 et 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 ; 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 DES FIDJI, 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 Fidji, 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 Suva, 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 2 500 DTS sera versé dès la prise de fonction et à l'arrivée à Apia. Au cours actuel, ceci équivaut à 3 975 USD.

Hébergement provisoire et assistance : à leur arrivée à Suva, le candidat ou la candidate retenu·e et la ou les personnes à sa charge pourront disposer d'un hébergement provisoire dans un hôtel convenable ou dans tout autre logement meublé pour une durée de six jours ouvrables. Le candidat ou la candidate retenu·e peut bénéficier d'une assistance pour l'aider à s'installer à Suva. 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 des Fidji ; 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 de bourses d'études. Cette indemnité s'élève actuellement à un montant maximum de 6 500 USD par an et par enfant à charge, avec un maximum de 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 en classe économique par an, entre le lieu d'enseignement (partant du principe qu'il s'agisse du domicile connu) et Suva pour (i) chaque enfant à charge qui n'étudie pas aux Fidji 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 familial – Voyage : un aller-retour en avion en classe économique est prévu entre Suva 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 aux Fidji pour un logement meublé de cadre expatrié. Le montant actuel est de

1 393 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 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 le personnel obligé de quitter Suva 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 des 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 : l'ensemble des membres du personnel sont tenu-es de contribuer à une caisse de retraite reconnue. 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 les Fidji, le taux est actuellement de 5 %.

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 ou épouse 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 ;
- n'a pas encore atteint l'âge de 19 ans et est encore étudiant à temps plein dans une école secondaire ;
- 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 ;
- souffre d'incapacités d'ordre psychologique ou physique.

Le terme « expatrié·e » désigne un ou une membre du personnel recruté·e au niveau international, qui n'est ni citoyen ou citoyenne, ni résident ou résidente permanent·e des Fidji, et qui réside aux Fidji uniquement 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 Web (***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 doit être libellé de la façon suivante « **Candidature au poste de Gestionnaire de projet, Initiative BIEM** » et l'envoyer à 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 Fax (685) 20231 et clairement indiquer « **Application pour Gestionnaire de projet, Initiative BIEM** »

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

Pour toute autre question, veuillez contacter l'équipe des ressources humaines par téléphone, au (685) 21929, ext 325/328, ou par courriel : humanresources@sprep.org

Date limite de dépôt des candidatures : vendredi 27 janvier 2023 : 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
--