



SPREP

Secretariat of the Pacific Regional
Environment Programme



10th Pacific Islands Conference

**NATURE CONSERVATION
AND PROTECTED AREAS**

Nature Conservation Action for a Resilient Pacific

INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS
CONSEILLER TECHNIQUE
Pôle des contributions déterminées à l'échelle nationale
(CDN) pour le Pacifique

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 gouvernements et les administrations 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 compte plus de 100 employés. Le PROE dispose également d'un bureau aux Fidji, dans la République des îles Marshall et au Vanuatu, ainsi que des agents du PROE en poste aux îles Salomon.

Le PROE dispose d'un budget annuel d'environ 37 millions USD pour l'année 2020.

La création du PROE en 1993 témoigne clairement à la communauté internationale de l'engagement profond des gouvernements et administrations insulaires 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. Le Plan définit le mandat, la vision et les programmes de l'organisation et insiste sur l'importance de fournir efficacement des services aux États et territoires membres du PROE.

Mandat

Le PROE a pour **mandat** de promouvoir la coopération dans la région Pacifique et d'apporter son aide aux pays et territoires du Pacifique 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** :

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

Membres

Le PROE compte 21 pays et territoires insulaires océaniques membres :

▪ Samoa américaines	▪ Îles Mariannes du Nord
▪ 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 « métropolitains » ayant des intérêts directs dans la région :

- Australie,

- France,
- Nouvelle-Zélande,
- Royaume-Uni et
- 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 efforts régionaux.

Les Membres sont convenus que le plan doit couvrir une période de dix ans afin de traiter des priorités essentielles pour l'environnement ainsi que les priorités stratégiques associées au niveau social et de la gouvernance qui se retrouvent dans les buts et objectifs régionaux de la stratégie, ainsi que dans les « Valeurs » essentielles du PROE.

Objectifs régionaux

- **Objectif régional 1** : Les communautés océaniques bénéficient d'une résilience au changement climatique renforcée
- **Objectif régional 2** : Les communautés océaniques bénéficient d'écosystèmes insulaires et océaniques sains et résilients
- **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.

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 positivement les changements organisationnels, comportementaux et environnementaux.
- **Objectif organisationnel 2** : Le PROE dispose de procédures multidisciplinaires concernant l'exécution de programme et le soutien des Membres pour le développement 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 nos **communautés**.
- Nous valorisons la **prestation de services** ciblés et de haute qualité.
- Nous valorisons l'**intégrité**.

CONTEXTE DU PROJET

Les actions et ambitions incluses dans chaque contribution déterminée à l'échelle nationale (CDN) constituent des mesures cruciales pour déterminer si le monde va réaliser les objectifs à long terme de l'Accord de Paris. Ces objectifs sont : limiter l'augmentation de la température moyenne mondiale à moins de 2 °C, poursuivre les efforts en vue de limiter l'augmentation des températures à 1,5 °C, accroître la capacité à s'adapter aux effets négatifs du changement climatique et renforcer la résilience et la réduction des émissions des gaz à effet de serre.

Une évaluation des actions dans les CDN soumises jusqu'à présent indique que les mesures actuelles ne sont pas assez ambitieuses pour maintenir le niveau de la hausse mondiale de la température bien en dessous de 2°C. Il est nécessaire d'améliorer les CDN actuels, d'en élargir la portée et d'accélérer le rythme des actions en faveur du climat à l'échelle mondiale afin de répondre aux objectifs de l'Accord de Paris

Pour certains États insulaires du Pacifique (ÉTIO), le développement des CDN avait été accéléré afin de respecter les délais avant la COP21 de Paris en 2015. Cela signifiait que de nombreuses CDN étaient élaborées par des consultants externes à partir de plans pré-existants pour augmenter l'accès à des énergies renouvelables, qui constitue une étape cruciale pour les ÉTIO en vue de réduire les émissions polluantes tout en limitant la dépendance à l'importation de combustibles fossiles destinés à la production d'électricité.

L'assistance dans le cadre de l'examen et de la mise en œuvre des CDN est donc identifiée comme un besoin essentiel. Le pôle CDN de la région Pacifique a pour mission de répondre aux besoins et priorités identifiés des ÉTIO afin d'améliorer et de mettre en œuvre avec succès leurs CDN.

Les 3 et 4 juillet 2017, environ 200 parties prenantes de différentes organisations et divers secteurs se sont réunies à Suva, aux Fidji, dans le cadre de l'événement sur le partenariat Action climat Pacifique. Quatorze dirigeants des pays du Pacifique insulaire étaient également présents. Au cours de cette rencontre, des parties prenantes ont indiqué qu'il était nécessaire de créer une plateforme ou un mécanisme en soutien aux ÉTIO afin d'améliorer et de mettre en œuvre leurs CDN. Cette requête a été plus approfondie lors des journées du partenariat dans le cadre des réunions préliminaires à la COP, en octobre à Nadi, aux Fidji, et des manifestations parallèles pendant la COP23, en novembre.

Dans le cadre d'un événement de haut niveau sur le partenariat pour les CDN organisé le 14 novembre 2017, le Premier ministre des Fidji, président de la COP23, a officiellement lancé le pôle CDN région Pacifique. Sur la base de consultations qui ont eu lieu depuis novembre 2017, le document de conception de ce projet décrit les objectifs du pôle, les services proposés, les mécanismes pour l'exécution des services, ainsi que les dispositifs institutionnels et de gouvernance proposés.

Le pôle CDN pour la région océanienne sert à :

1. Apporter un appui technique et des conseils aux ÉTIO afin d'améliorer et de mettre en œuvre leurs CDN et d'intégrer ces mesures pour le climat dans leurs plans de développement.
2. Soutenir les ÉTIO dans le cadre de l'examen systématique requis de la mise en œuvre de leurs CDN et de l'accélération des mesures pour le climat afin de contribuer aux efforts mondiaux visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre et accroître la résilience nationale et locale, tel que cela est défini dans l'Accord de Paris.
3. Renforcer le suivi et la réalisation de rapports afférents aux CDN dans la région et les harmoniser d'une part avec les rapports régionaux sur les progrès de la mise en œuvre du 2^e objectif du FRDP destinés aux dirigeants des îles océaniques, et d'autre part avec les ODD et autres mécanismes de rapport régionaux.

Le PROE, en tant que partenaire régional, soutiendra un certain nombre d'activités pour aider la région à atteindre ces objectifs.

ACTIVITÉS ET OBJECTIFS DU PROJET

Résultat 1 Examen et amélioration des CDN

1.1 Mettre en place des processus de soutien pour examiner et améliorer les CDN, en particulier afin de veiller à couvrir tous les secteurs concernés et à prévoir des adaptations lorsque cela est requis.

Résultat 2 Élaboration de feuilles de route et de plans d'investissement en soutien à la mise en œuvre des CDN

2.1 Soutenir l'élaboration de feuilles de route de CDN/ de plans de mise en œuvre/de plans d'action afin de présenter la façon dont les objectifs fixés dans les CDN peuvent être mis en pratique

2.1.1 Bilan des politiques et plans/analyse de lacunes

2.2 Soutenir l'élaboration de plans d'investissement pour la mise en œuvre des CDN, y compris le secteur privé et la société civile

2.2.1 Planifier les investissements en EE/MDE

Résultat 3 Mobilisation financière pour soutenir la mise en œuvre des CDN par le biais d'une coordination régionale améliorée

3.1.1 Élaborer des projets pour la mise en œuvre des CDN en collaboration avec le SCP

Résultat 4 Apporter des orientations et une assistance technique pour rationaliser et intégrer les CDN aux plans et processus nationaux et régionaux

4.1 : Soutenir l'intégration de points des CDN dans des politiques, stratégies, lois, règlements et normes lorsque cela est pertinent pour la mise en œuvre de ces CDN, en particulier lorsque cela peut entraîner des investissements importants du secteur privé

4.1.2 : Inscrire les CDN dans la loi et les normes : Créer un environnement favorable et des mesures d'incitation pour le secteur privé en ce qui concerne la législation du secteur énergétique à Nauru et élaborer une réglementation en matière d'efficacité énergétique

4.1.3 Établir une synergie avec les processus existants afin d'intégrer les CDN

4.3 : Soutenir la mise en place de statistiques nationales et sectorielles ainsi que des processus de communication de rapports afin d'appliquer les CDN

Résultat 5 Renforcement et mise en place des connaissances et informations associées aux CDN, des mécanismes d'apprentissage et de partenariat pour appuyer les CDN

5.2 Faciliter les enseignements sur les CDN grâce à des réseaux d'échanges nouvellement créés ou existants

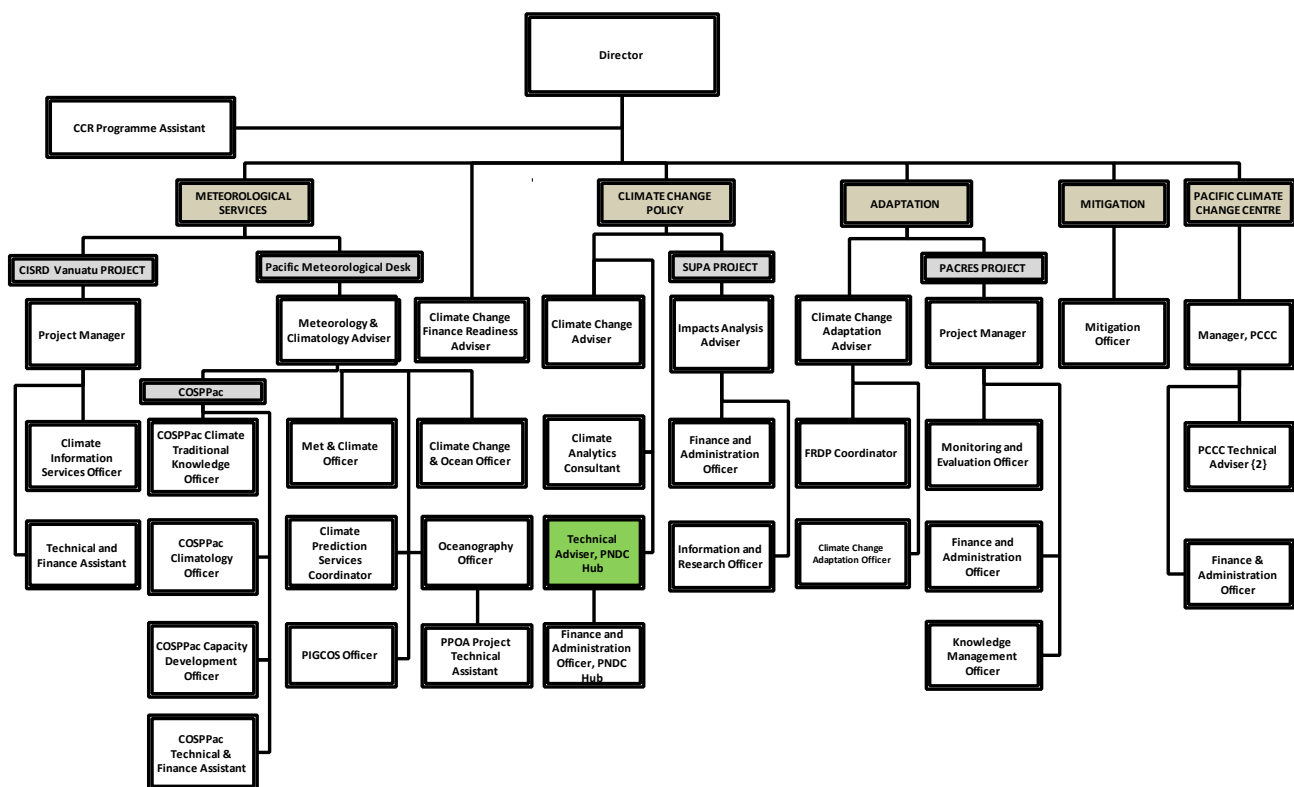
- Créer des outils de connaissance par le biais du Pôle, partagés sur le Portail océanien sur le changement climatique

5.4 Collecter, mettre à disposition et associer les ressources informatives relatives aux CDN qui sont pertinentes pour la région du Pacifique sur le Portail océanien sur le changement climatique, le portail de la connaissance dédié aux CDN, etc., y compris les ressources développées dans le cadre du partenariat CDN

B. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Conseiller technique, Pôle des contributions au Pacifique déterminées à l'échelle nationale
Programme :	Résilience face au changement climatique
Équipe :	Politique sur le changement climatique
Est rattaché(e) à :	Directeur, Résilience face au changement climatique Responsable du pôle des contributions au Pacifique déterminées à l'échelle nationale (CPS)
Est responsable de : (Nombre total de personnes)	1
Objet du poste :	Ce poste vise à : • Prendre en charge le travail du PROE lié au pôle CDN pour le Pacifique et répondre aux besoins et priorités identifiés des ÉTIO afin d'améliorer et de mettre en œuvre avec succès leurs CDN, et en particulier pour atteindre les objectifs de ce projet. • Participer au développement du pôle CDN pour le Pacifique dans sa deuxième phase d'évolution, notamment en ce qui concerne les accords financiers, les plans de travail ainsi que les formations et ateliers régionaux.
Date :	Juin 2020

Contexte organisationnel



Grands secteurs de réalisation

Le poste de **conseiller technique, pôle CDN Pacifique** englobe les grands secteurs de réalisation suivants :

1. Leadership et gestion
2. Examen et amélioration des CDN
3. Développement des feuilles de route et plans d'investissement
4. Financement et développement d'idées de projet
5. Orientations et assistance technique
6. Informations et connaissances associées aux CDN, mécanismes d'apprentissage et de partenariat

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

Responsabilités du titulaire du poste	Indicateurs de bonne performance
1. Leadership et gestion a) Encadrer l'équipe pour la mise en œuvre de plans de travail annuels et de budgets, ainsi que pour la réalisation des objectifs clés afin d'atteindre des cibles stratégiques prioritaires b) Élaborer et superviser les plans de perfectionnement du personnel et prodiguer des conseils et du soutien à l'équipe c) Veiller à ce que l'équipe contribue efficacement à la planification commune du programme et réponde à toutes les exigences institutionnelles clés	• L'équipe du pôle CDN du PROE est une équipe performante qui atteint les objectifs de son Plan de travail et de budget annuels et qui répond aux exigences de ses objectifs prioritaires stratégiques • Le travail de l'équipe est bien assimilé et contribue aux programmes et au travail des services du PROE ; • Les résultats et conclusions destinés au plan de mise en œuvre de la performance (PIP) sont atteints ; • Des plans de développement des performances du personnel sont élaborés et évalués à temps • Les questions relatives au personnel, notamment les besoins en matière d'apprentissage et de perfectionnement, sont traitées de manière efficace et en temps opportun • La planification conjointe des programmes, l'exécution et le suivi et l'évaluation sont effectués en concertation étroite avec le directeur ; • Assumer les responsabilités organisationnelles, y compris la gestion budgétaire, les rapports financiers, les questions liées au personnel et d'autres exigences générales en matière de gestion
2. Examen et amélioration des CDN a) Mettre en place des processus de soutien pour examiner et améliorer les CDN, en particulier afin de veiller à couvrir tous les secteurs et à prévoir des adaptations lorsque cela est requis	• Un ensemble d'informations détaillées sur les demandes des pays pour l'amélioration des CDN a été compilé, bien connaître et être habitué aux contenus

b) Veiller à ce que la sensibilisation d'autres équipes du PROE permette d'utiliser efficacement une expertise supplémentaire pour les examens de CDN	• Procédures pour répondre aux demandes nationales validées • Les consultations avec les pays débouchent sur des résultats et des retours d'expérience positifs quant à l'évolution des projets pour mettre en œuvre des CDN • Une méthodologie efficace qui permet aux CND d'intégrer l'adaptation est élaborée et testée • Une collaboration efficace avec l'Unité de coordination des projets (UCP) pour soutenir les projets, ainsi qu'avec d'autres équipes du PROE est établie
3. Développement des feuilles de route et plans d'investissement a) Soutenir l'élaboration de feuilles de route de CDN/ de plans de mise en œuvre/de plans d'action afin de présenter la façon dont les objectifs fixés dans les CDN peuvent être mis en pratique b) Faire un bilan des politiques et plans/analyse des lacunes et élaboration de plans pour y remédier c) Soutenir l'élaboration de plans d'investissement pour la mise en œuvre des NDC, y compris le secteur privé et la société civile d) Planifier les investissements et les produits de communication pertinents en matière d'efficacité énergétique (EE)/gestion de la demande (GD) e) Fournir les rapports pertinents à toutes les parties prenantes afin de les sensibiliser et de promouvoir les programmes et projets CCR (résilience aux changements climatiques) dans la région, en particulier sur l'atténuation du changement climatique et les CDN. f) Proposer des programmes de renforcement des capacités et de formation afin de consolider les positions et les capacités du PROE et des Membres	• Un inventaire détaillé des projets nécessaires à la mise en œuvre des CDN est compilé et vérifié ; une assistance et une aide techniques sont apportées aux pays pour le développement de projets • Une étude préliminaire des politiques et des plans ainsi que des rapports nationaux est effectuée pour analyser l'évolution des projets • Des indicateurs sont développés et appliqués afin de mesurer les incidences de manière cohérente et de les intégrer aux indicateurs clés du PROE • Des compétences sont développées dans les pays afin de permettre au secteur privé de contribuer à la mise en œuvre des CDN par le biais de programme de formation et de sensibilisation • Des produits de communications sont produits sur l'efficacité énergétique (EE) et la gestion de la demande qui incitent à des investissements plus importants • Des rapports contenant des données et des informations sont diffusés par le biais des réseaux et du public concernés afin de sensibiliser et promouvoir les programmes et les projets du PROE relatifs au changement climatique dans la région, en particulier sur l'atténuation du changement climatique et les CDN. • Des rapports sont fournis en temps utile à l'équipe dirigeante, aux partenaires et aux donateurs, le cas échéant

	Des initiatives pertinentes de renforcement des capacités et de formation sont lancées afin de consolider les positions et les capacités du PROE et des Membres.
4. Financement et développement d'idées de projet - Effectuer une analyse du mécanisme régional d'appui technique (MRAT) et proposer une restructuration et renouvellement de l'image afin de valoriser la présence en ligne par le biais du PCCC et d'autres sites Internet - Apporter conseils et un assistance techniques aux Membres sur l'élaboration de concepts de projet - Élaborer des projets pour la mise en œuvre des CDN en collaboration avec la CPS	- Les MRAT précédents sont efficacement passés en revue, un mécanisme de restructuration et renouvellement de l'image est mis en place, avec une présence forte en ligne par le biais du PCCC et d'autres sites Internet - Garantir la diffusion des informations afin d'améliorer et de remplir le fichier des experts MRAT - Le mécanisme réactualisé apporte une base pour la réorganisation en matière d'achats à l'échelle du PROE - Une aide technique est déployée à la demande d'un pays pour élaborer de nouveaux projets et concepts - De nouveaux concepts de financement sont élaborés et présentés - Les pistes de financement existantes et nouvelles sont consolidées pour les activités du programme et de l'équipe ; - De nouveaux partenariats pour la mise en œuvre des projets avec des ressources garanties sont établis - Coopération efficace avec les programmes de l'UCP pour soutenir la mise en place de projets d'atténuation dans les pays
5. Orientations et assistance technique - Soutenir l'intégration de points des CDN dans des politiques, stratégies, lois, règlements et normes lorsque cela est pertinent pour la mise en œuvre de ces CDN, en particulier lorsque cela peut entraîner des investissements importants du secteur privé - Intégrer les CDN à la loi et aux normes : Créer un environnement favorable et des mesures d'incitation pour le secteur privé en ce qui concerne la législation du secteur énergétique et élaborer une réglementation en matière d'efficacité énergétique	- Les capacités sont renforcées et suivies au niveau national - Des programmes de formation sur l'atténuation et les CDN pour le PCCC sont élaborés et soutenus, sur l'élaboration de projet, la planification et d'intégration à long terme - Un ensemble de directives visant à l'intégration est appliqué dans au moins quatre pays - Les CDN sont intégrées dans la législation d'au moins trois pays - Le suivi des rapports et un système de vérification est établi et mis en lien en ligne via le PCCC

c) Établir une synergie avec les processus existant afin d'intégrer les CDN d) Soutenir la mise en place de statistiques nationales et sectorielles ainsi que des processus de communication des rapports afin d'appliquer les CDN	
6. Informations et connaissances associées aux CDN, mécanismes d'apprentissage et de partenariat a) Faciliter les enseignements sur les CDN par le biais de réseaux d'échanges nouvellement créés ou existants b) Créer des outils de connaissance par le biais du pôle, partagés sur le Portail océanien sur le changement climatique c) Collecter, mettre à disposition et associer les ressources informatives relatives aux CDN qui sont pertinentes pour la région du Pacifique sur le Portail océanien sur le changement climatique, le portail de la connaissance dédié aux CDN, etc., y compris les ressources développées dans le cadre du partenariat CDN d) Aider à la gestion des projets d'atténuation du changement climatique pilotés par le PROE	• Des outils de connaissance et de communications sur le pôle CDN, ses activités et son aide sont fournis et largement diffusés • Les pages du PCCC sur l'atténuation du changement climatique sont accessibles et fonctionnelles • Les pages du RTSM remodelées sont accessibles et fonctionnelles • Participation constructive aux réunions régionales et locales, assistance et soutien apportés au Programme de résilience au changement climatique, en particulier aux projets sur l'atténuation du changement climatique

Remarque

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 des performances.

Cette section peut être insérée directement dans le plan d'amélioration des résultats personnels.

Complexité du travail

Les tâches suivantes sont généralement les plus exigeantes :

- Compiler et évaluer des informations sur les besoins en matière de CDN dans la région
- Élaborer des procédures pour aider les pays
- Organiser des ateliers sur place, dans les pays

Relations fonctionnelles et compétences connexes

Principaux contacts internes ou externes	Nature de l'interlocuteur le plus courant
Externe • Chef de projet, CPS • Autres membres de l'équipe de la CPS, du GGGI et de la GIZ • Pays membres et partenaires	• Rapports d'avancement et mises à jour • Discussions et négociations • E-mails et appels téléphoniques
Interne • Directeur, Résilience face au changement climatique • Gestionnaires de projets pour d'autres projets d'atténuation • Programme de résilience au changement climatique • IT du PROE • Responsables projet pour les activités de gestion des données du PROE	• Rapports d'avancement et mises à jour • Réunions, e-mails et appels téléphoniques • Discussions et négociations

Niveau de délégation

Le titulaire du poste :
• gère un budget opérationnel et supervise le budget • peut autoriser des dépenses dans son propre budget • peut rechercher des possibilités de financement pour les activités du programme de travail

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/expériences, 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. Au minimum un Master dans un domaine technique en lien avec l'atténuation du changement climatique, la planification énergétique, l'analyse de données, le suivi et l'évaluation ou dans un

autre domaine pertinent OU une licence, assortie d'une expérience professionnelle appliquée en sus de l'expérience professionnelle minimum exigée dans les domaines concernés.

Connaissances/Expérience

Indispensables

2. Au moins 10 ans d'expérience dans le domaine de l'évaluation des besoins en matière d'atténuation, de méthodologies associées et de transposition de résultats techniques pour des utilisateurs non techniques, de préférence dans la région insulaire océanienne, dont au moins 7 à un poste de cadre supérieur, au niveau consultatif
3. Connaissance approfondie de l'élaboration, la collecte, le traitement et l'évaluation d'ensembles de données relatives à l'atténuation, de l'élaboration de projets ainsi que des problèmes et défis émergents associés dans les pays insulaires du Pacifique, avec une excellente compréhension et appréciation de l'éthique, des valeurs et des priorités environnementales
4. Une connaissance approfondie des priorités et politiques en matière d'atténuation, des mandats institutionnels et des priorités nationales dans la région du Pacifique, ainsi qu'une large expérience de travaux similaires en Océanie ou dans d'autres petites régions insulaires
5. Excellente expérience de gestion et d'encadrement de projets, notamment quant à l'élaboration de propositions de financement, à la conception et à l'exécution des activités d'un programme de travail intégré, du suivi et de l'évaluation des résultats, à la gestion des ressources.
6. Solide expérience de la communication, de la négociation stratégique de haut niveau et de l'établissement de rapports à destination de publics divers, ainsi qu'une vaste expérience dans le renforcement des capacités, en particulier dans le contexte du Pacifique.
7. Excellentes compétences en matière de gestion des relations et coordination et une expérience démontrant un niveau élevé d'engagement professionnel constructif auprès d'un large éventail de parties prenantes, ainsi qu'une excellente compréhension des principaux partenaires donateurs et des institutions de financement dans un environnement multidisciplinaire et multiculturel

Capacités essentielles/Attributs/Compétences spécifiques au poste

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

Niveau expert	• Capacité à analyser les améliorations optimales des CDN pour un pays donné et à déployer l'assistance technique requise pour les réaliser
Niveau avancé	• Concevoir et mettre en œuvre des projets CDN • Thématiques environnementales dans la région des îles du Pacifique • Nouveaux enjeux et défis en matière environnementale

Connaissance pratique	• Priorités et politiques en matière de changement climatique dans la région • Principes généraux de gestion • Garanties environnementales et sociales • Intégration de la dimension de genre • Gestion axée sur les résultats
Sensibilisation	• Processus et orientations de la CCNUCC • Plan stratégique du PROE • Programmes de travail du PROE

Comportements essentiels

Il est attendu des fonctionnaires du PROE qu'ils adhèrent aux valeurs de l'organisation et à son code de conduite, qui revêtent une importance essentielle dans le cadre de l'amélioration des résultats personnels :

- Leadership environnemental
- Prestation de services
- Juste appréciation de notre personnel
- Intégrité

Il est attendu des cadres du PROE qu'ils adoptent les comportements en matière d'encadrement et de gestion définis dans le plan de développement des performances.

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 annuel de prestations ou selon les besoins.

C. RÉMUNÉRATION GLOBALE ET CONDITIONS D'EMPLOI

« En raison de la situation liée au COVID-19 qui touche la région et de la priorité que le PROE accorde à la sécurité, la santé et le bien-être de son personnel, veuillez noter qu'il pourrait y avoir d'éventuels retards dans la prise de rendez-vous. Il sera possible d'aborder cette question avec les candidats sélectionnés et tout rendez-vous et embauche sera envisagé(e) uniquement lorsque les conditions dans la région permettront l'intégration de nouveaux membres du personnel. »

Lieu d'affectation : Apia, Samoa.

Durée : Le mandat est d'une durée de 12 mois, avec possibilité de prolongation sur la base des discussions relatives au prolongement du projet.

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 12 du barème des traitements du PROE. Le salaire de base sera de 40 801 DTS par an. Il équivaut actuellement à 155 710 talas du Samoa (59 888 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.

Indemnité différentielle du coût de la vie (COLDA) : Une indemnité différentielle de coût de la vie s'élevant à 5 147 DTS sera également versée au candidat retenu. L'équivalent actuel en talas du Samoa est de 19 642 SAT (7 555 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 à l'échelle internationale sont versées en talas 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 2,60 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, un extrait de casier judiciaire vierge 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 résiliation pour le personnel recruté en dehors des frontières des 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 6 mètres ; et
- un excédent de bagages pouvant aller jusqu'à 20 kg par personne pour le candidat retenu et chaque 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 (1 615 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 À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE, 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 (6 000 USD) par an et par enfant à charge, avec un maximum de 46 800 SAT (18 000 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 – Voyage : 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 (1 096 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 (923 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 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 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, 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 : L'employé et le PROE verseront le montant de base minimum requis par la loi à la Caisse nationale de prévoyance du Samoa. Un expatrié recruté sur le plan international a la possibilité de choisir un fonds (caisse d'assurance vieillesse) reconnu dans son pays d'origine pour leur cotisation à la retraite.

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.

Note importante : 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 doit clairement spécifier « **Candidature pour le poste de conseiller technique, pôle CDN pour le Pacifique** ». 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 : Le Directeur général, 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 conseiller technique, pôle CDN pour le Pacifique** »

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 Mme Marion Chan Chui par téléphone, au (685) 21 929 ext 328, ou par courriel : marionc@sprep.org

Date limite de dépôt des candidatures : vendredi 17 juillet 2020 : 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
--