

INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS
**CHEF DE PROJET – PROJET RÉGIONAL SUR LES ESPÈCES
ENVAHISSANTES**

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 se trouve à Apia, au Samoa. Il compte quelque 100 employés. Le PROE dispose également d'un bureau aux Fidji et au Vanuatu, ainsi que des responsables en poste dans la République des Îles Marshall, aux Îles Salomon. Le PROE dispose d'un budget annuel de 33 millions USD pour l'année 2019.

La création du PROE témoigne clairement à la communauté internationale de l'engagement profond de ces gouvernements et administrations insulaires du Pacifique visant à améliorer la gestion de l'environnement dans le cadre du 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 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 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 (Australie, États-Unis d'Amérique, France, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni) ayant des intérêts directs dans la région.

Quatre objectifs régionaux dédiés à la résilience et au renforcement de communautés durables dans le Pacifique :

- **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 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 pour :

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 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**.

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 leur offrant ainsi qu'à leurs partenaires des services plus intégrés, plus réactifs et plus rentables, tout 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 données 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 et le support des programmes.

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.

Projet régional financé par le FEM-6 : Renforcer les capacités régionales et nationales pour réduire l'impact des espèces exotiques envahissantes sur la biodiversité d'importance mondiale dans le Pacifique.

Le PROE a reçu des financements du Fonds pour l'environnement mondial (FEM), par le biais de l'agence de mise en œuvre ONU Environnement, en vue d'exécuter un projet régional dans le Pacifique dans le but de renforcer les capacités nationales et régionales pour réduire l'impact des espèces envahissantes sur la biodiversité dans le Pacifique. Le projet sera mis en œuvre au niveau national à Nioué, dans la République des îles Marshall, aux Tonga et à Tuvalu, et une forte composante régionale offrira des retombées positives à toute la région du Pacifique.

Les composantes du projet sont :

1. Renforcer les cadres et capacités institutionnels pour la gestion des espèces exotiques envahissantes (EEE) :
 - Des groupes consultatifs techniques intersectoriels et respectant la parité sur les espèces exotiques envahissantes sont établis et opérationnels dans les quatre pays participants.
 - Des législations, réglementations et politiques renforcées portant sur EEE en place dans quatre pays.
 - Une stratégie et un plan d'action nationaux sur les espèces envahissantes (NISSAP) écrits pour Tuvalu ; trois NISSAP examinés pour les autres pays.
 - Les NISSAP sont en cours de mise en œuvre dans tous les pays participants.
 - Les équipes de mise en œuvre sont formées et opérationnelles pour les bonnes pratiques et les procédures opérationnelles standards, dans quatre pays.
2. Établir des systèmes nationaux pour établir des priorités en matière de gestion des EEE dans les quatre pays :

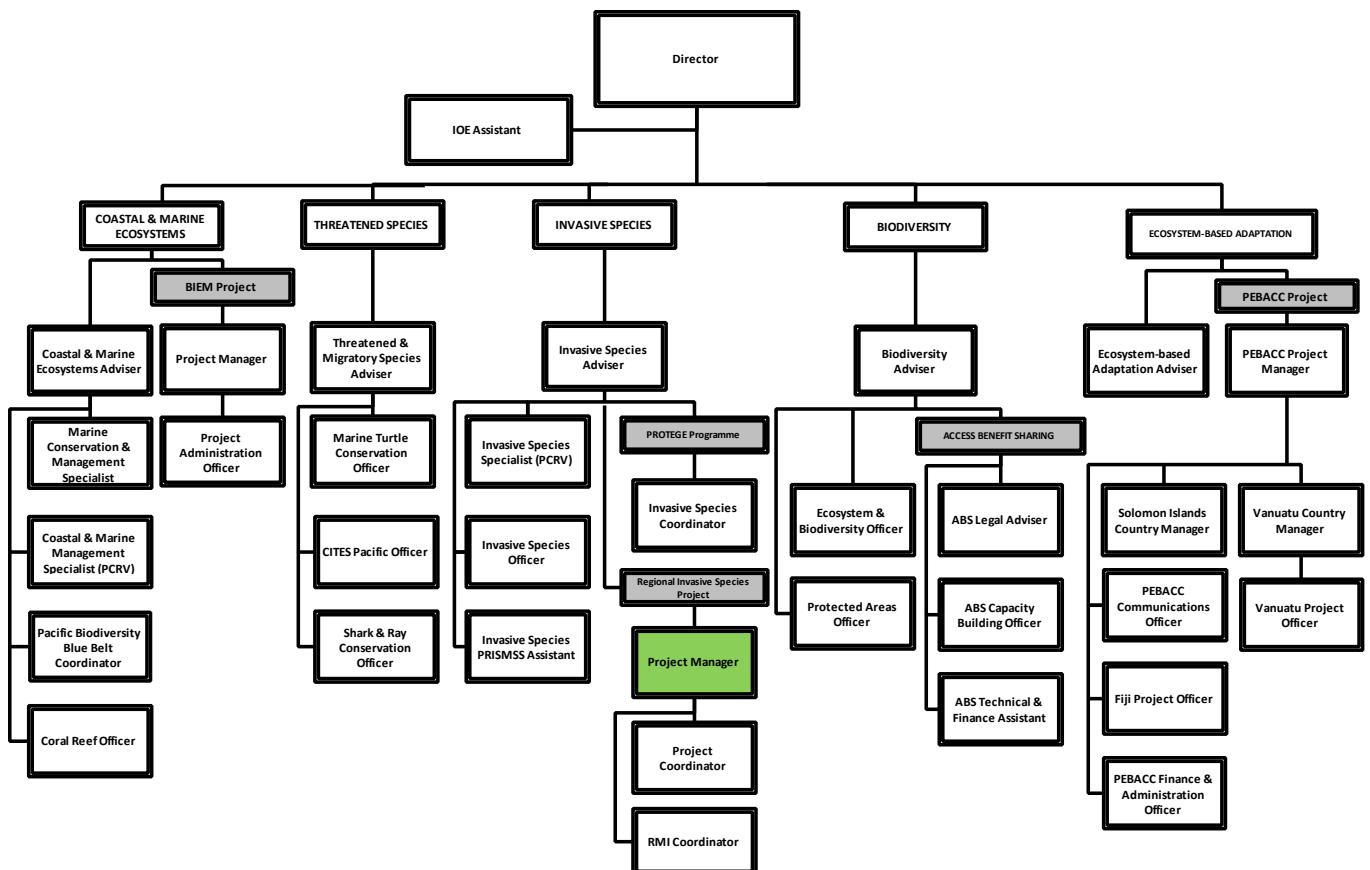
- Des études de référence sur la répartition et le statut des espèces envahissantes, et des programmes pour détecter les évolutions.
 - Des protocoles efficaces destinés à évaluer les risques et établir des priorités pour la gestion des EEE sont élaborés et mis en œuvre.
 - Des plans de gestion spécifiques à des espèces et à des sites, respectueux de la stratégie océanique de biocontrôle le cas échéant, sont développés pour les EEE prioritaires et les domaines prioritaires.
3. Mise en œuvre des programmes de réduction des risques d’EEE, de détection précoce et de réponse rapide (EDRR), d’éradication, de contrôle et de restauration.
- Des mesures prioritaires d’atténuation des risques sont identifiées et les actions requises sont prises afin de réduire ou éliminer les risques dans les quatre pays.
 - Les protocoles EDRR sont opérationnels dans les quatre pays.
 - Au moins deux programmes de contrôle d’EEE viables sont établis dans au moins trois pays participants.
 - L’éradication des espèces exotiques envahissantes prioritaires est réalisée avec succès sur des îles ou groupes d’îles dans au moins deux pays.
 - Au moins deux sites présentent des résultats de restauration mesurables tels que décrits dans les plans de restauration.
4. Établir un cadre d’appui régional pour le Pacifique insulaire pour la gestion des EEE.
- Établir un cadre d’appui régional pour le Pacifique insulaire pour la gestion des EEE.
 - Des mécanismes de financement durables sont en place pour appuyer les programmes à long terme de services de soutien et les programmes nationaux de gestion des EEE.
 - Les capacités sont renforcées pour mesurer systématiquement la réussite des objectifs de gestion des EEE tels que décrits dans les instruments nationaux, régionaux et internationaux.
 - Des systèmes d’information efficaces à l’échelle régionale sont en place et fournissent des études de cas, des lignes directrices, des procédures opérationnelles standard et des outils générés par les composantes 1 à 3.
 - Sur la base des résultats des projets, une nouvelle version des « Lignes directrices » pour la gestion des espèces envahissantes dans le Pacifique est produite et officiellement adoptée.

Le projet dure cinq ans et dispose d’un budget de 6 millions USD et d’un cofinancement de plus de 22 millions USD, dont une somme conséquente provient de partenaires du Service de soutien régional océanique pour la gestion des espèces envahissantes (PRISMSS). Le PRISMSS sera développé tout au long du projet.

B. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Chef de projet – Projet régional sur les espèces envahissantes
Programme :	Écosystèmes insulaires et océaniques (IOE)
Équipe :	Espèces envahissantes
Est rattaché(e) à :	Conseiller en espèces envahissantes (ISA)
Est responsable de : (Nombre total de personnes)	2
Objet du poste :	<p>Ce poste vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> Diriger et mettre en œuvre le projet et gérer l'équipe en charge du projet pour mettre en œuvre la suite d'activités pour réaliser les objectifs visés par le projet.
Date :	Février 2019

Contexte organisationnel



Grands secteurs de réalisation

La position de **Chef de Projet – Projet sur les espèces envahissantes** porte sur les secteurs de résultats clés suivants :

1. Encadrement et gestion du Projet
2. Avis politiques et techniques
3. Communications et renforcement des capacités
4. Suivi, évaluation et comptes rendus
5. Gestion financière et administrative du projet
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. Encadrement et gestion du projet</p> <p>a) Encadrer et gérer le projet et l'équipe du projet ;</p> <p>b) Élaborer et mettre en œuvre le plan de travail trimestriel et annuel et le budget de l'équipe pour soutenir le plan de travail annuel de la division, y compris la planification et la gestion des ressources humaines et financières de l'équipe.</p> <p>c) Travailler avec le conseiller en espèces envahissantes afin d'établir des liens avec d'autres projets et programmes du PROE sur les espèces envahissantes, notamment le projet PROTEGE financé par le FED-11 de l'UE.</p> <p>d) Fournir des conseils techniques et une assistance à l'équipe ainsi que le contrôle de la qualité de leur travail ;</p> <p>e) Diriger et travailler avec le personnel de l'équipe de projet au développement, au suivi et à l'évaluation des Plans de développement des performances ainsi que l'apprentissage nécessaire et le perfectionnement pour soutenir leur travail ;</p> <p>f) Diriger et superviser la mise en œuvre des activités de projet en lien avec le document de projet et les plans de travail annuels approuvés.</p> <p>g) S'assurer que les rapports à l'ONU Environnement et au PROE sont produits et présentés en temps opportun.</p> <p>h) S'assurer que des garanties sociales et environnementales pertinentes liées au projet sont respectées et que les</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe du projet est une équipe hautement performante qui réalise les objectifs de son plan de travail annuel et du budget dans les délais convenus et 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 de développement des performances du personnel sont élaborés et évalués à temps. • La planification de la division et la programmation conjointe, l'exécution et le suivi sont effectués en concertation étroite avec le conseiller en espèces envahissantes ; • Les responsabilités organisationnelles, notamment la gestion budgétaire, le reporting financier, les questions liées au personnel et d'autres exigences en matière de gestion sont exécutées de manière efficace et dans les délais impartis. • Le projet est mené à bien dans les délais approuvés ; • Les rapports sont présentés et reçus dans les délais convenus. • Un appui est fourni pour le recrutement des coordinateurs nationaux de projet et du coordinateur de projet. • Le comité de pilotage du projet et l'unité de gestion de projet sont établis et opérationnels. • Les garanties environnementales et sociales sont respectées.

<p>considérations de genre sont traitées et appliquées dans les activités de projet et dans les résultats poursuivis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les considérations de genre sont intégrées et font l'objet d'un rapport.
<p>2. Conseils techniques et politiques, soutien et facilitation</p> <p>a) Émettre ou faciliter les avis techniques et politiques sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des espèces envahissantes et planification • Suivi et évaluation • Gestion des mauvaises herbes • Éradication • Restauration des sites • Détection précoce, réponse rapide • Politique et législation en matière de biosécurité • Biosécurité entre les îles <p>b) Supervision et guidage de l'équipe de projet dans la planification, la coordination et la mise en œuvre d'ateliers régionaux et nationaux liés au projet.</p> <p>c) Aider à l'élaboration de bonnes pratiques régionales et à leur application.</p> <p>d) Produire des rapports techniques pertinents avec l'appui et les conseils de l'équipe de projet ;</p> <p>e) Gérer l'élaboration et l'examen des mandats et la sélection des sous-traitants, des consultants et mener les procédures pour la sous-traitance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les partenaires de projet reçoivent des conseils sur les aspects techniques de leurs projets. • Des résultats positifs et mesurables sont obtenus grâce à des ateliers de formation et des réunions bien coordonnés et bien organisés. • Les activités et résultats de projets sont mis en œuvre de manière efficiente par rapport aux normes prescrites et dans les délais impartis. • Les normes les plus strictes pour les critères techniques des mandats des consultants et des experts techniques sont maintenus. • Les services de consultance sont gérés afin d'obtenir les résultats poursuivis.
<p>3. Communication et formation</p> <p>a) Fournir des documents techniques et des rapports sur le projet qui soutiennent et promeuvent les travaux du projet dans la région.</p> <p>b) Coordonner la communication et l'échange d'informations, la planification intégrée et la mise en œuvre des résultats de projet avec d'autres projets sur les espèces envahissantes, les réseaux et l'équipe Communication du PROE.</p> <p>c) Organiser ou faciliter des formations concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des espèces envahissantes et planification • Suivi et évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats du projet sont disponibles dans la base de données « Battler Resource ». • Des communications régulières et des supports de sensibilisation sont disponibles et intégrés aux plans de communication du PROE, de l'équipe sur les espèces envahissantes et du projet. • Les partenaires de projet parviennent à mettre en œuvre leurs activités en utilisant les bonnes pratiques et dans le respect des lignes directrices régionales. • Les publications de projet sont de qualité professionnelle. • Les activités de formation et les résultats sont de la meilleure qualité disponible.

<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des mauvaises herbes • Éradication • Restauration des sites • Détection précoce, réponse rapide • Politique et législation en matière de biosécurité • Biosécurité interinsulaire pour une mise en œuvre réussie du projet. <p>d) Garantie de la qualité technique des publications résultant du projet.</p> <p>e) Garantie de l'assurance qualité des activités de formation et des résultats du projet.</p>	
<p>4. Suivi, évaluation et comptes rendus</p> <p>a) Mener la coordination et la soumission des rapports aux donateurs concernés et aux partenaires du projet FEM 6.</p> <p>b) Développer et contribuer au cadre de suivi et d'évaluation du projet ;</p> <p>c) Préparer des rapports techniques et des rapports d'efficacité à l'intention du conseiller en espèces envahissantes, de l'équipe dirigeante et des bailleurs, lorsque cela s'avère nécessaire.</p> <p>d) Fournir des rapports actualisés au conseiller en espèces envahissantes, aux bailleurs, aux partenaires et aux Membres du PROE sur les avancées du projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des rapports efficaces et en temps opportun sont envoyés aux donateurs, partenaires et pays participants. • Le cadre de suivi et d'évaluation pour le projet est mis au point et exploité. • Des rapports pertinents et opportuns sont fournis à l'équipe dirigeante du PROE et aux membres, le cas échéant. • Les partenaires de projet sont au fait des avancées du projet et des problèmes rencontrés.
<p>5. Gestion financière et administrative du projet</p> <p>a) Travailler en collaboration étroite avec l'ONU Environnement (bureau sous-régional d'Apia) et le coordinateur de projet afin de s'assurer que le projet répond aux exigences du FEM et d'ONU Environnement.</p> <p>b) Soumettre des rapports financiers et techniques et d'autres documents nécessaires pour les bailleurs, avec le soutien de l'équipe Finances et Administration du PROE et du coordinateur de projet.</p> <p>c) S'assurer que toutes les politiques du PROE sont respectées et que le PMIS est tenu à jour.</p> <p>d) Identifier et poursuivre activement les possibilités de financement sûres et</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les plan de travail et budget annuels sont produits en collaboration avec le conseiller en espèces envahissantes du PROE et le coordinateur de projet afin d'être approuvés par le Comité de pilotage et l'ONU Environnement, au travers du processus d'examen de la mise en œuvre des projets. • Tous les rapports financiers et techniques, conformément aux spécifications dans le document de projet sont soumis dans les délais impartis. • Les fonds du FEM sont transférés aux pays dans un délai opportun. • Les détails relatifs au projet repris dans le PMIS sont à jour.

<p>liaison avec les donateurs pour la poursuite et la pérennité des activités du projet, le cas échéant.</p> <p>e) Travailler avec le département Finance et Administration afin de garantir l'obtention annuelle d'un audit positif pour le projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De nouvelles possibilités de financement et partenariats sont sécurisés pour pérenniser les activités de projet. • Un audit positif est obtenu sur une base annuelle.
<p>6. Réseautage, partenariats et collaboration</p> <p>a) Aider les pays et les partenaires à développer et profiter des liens avec d'autres projets connexes, en particulier au sein de la région et dans le PRISMSS.</p> <p>b) Apporter des résultats de projet et des informations dans le réseau d'apprentissage sur les espèces envahissantes dans le Pacifique (Pacific Invasive Learning Network) et favoriser et promouvoir la collaboration régionale grâce à des présentations effectuées dans les forums régionaux pertinents.</p> <p>c) Favoriser et entretenir des partenariats avec les parties prenantes clés.</p> <p>d) S'assurer que tous les mécanismes régionaux sont alimentés et utilisés au cours du cycle de projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet, les activités et les partenaires sont liés à et bénéficient mutuellement d'autres activités et initiatives régionales. • Mieux informer les ETIO et les partenaires de l'aboutissement et des résultats du projet. • Le réseau de partenaires régionaux est amélioré et renforcé, tout comme la coordination et la collaboration. • Les principales parties prenantes font de leur collaboration avec le PROE une priorité. • Les partenaires de projet contribuent à la base de données de communication de lignes directrices, la base de ressources Battler, la page Facebook de Pacific Battler, le magazine Soundbites et les événements PILN.

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 :

- Veiller à ce que les activités du projet soient mises en œuvre dans les délais approuvés.
- Diriger et gérer un projet techniquement complexe et l'équipe du projet
- Coordonner l'exécution du projet à l'échelle nationale
- Coordination et collaboration avec d'autres organismes régionaux et parties prenantes.
- Gestion des multiples voyages de mission de l'équipe du projet

Relations fonctionnelles et compétences connexes

Principaux contacts internes ou externes	Nature de l'interlocuteur le plus courant
<p>Externes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membres du PROE • Homologues de projet nationaux • Bailleurs ou partenaires • Coordinateurs nationaux pour les espèces envahissantes • Organisations régionales/internationales • Prestataires de services 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis et assistance • Communications et rapports / négociation • Consultations et collaboration/ formation/ mentorat • Communications et rapports • Négociation de contrats
<p>Interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direction • Équipe de direction • Conseiller en espèces envahissantes • Équipe du PROE pour les espèces envahissantes • Ensemble du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et gestion • Supervision et délégation • Conseil, assistance et supervision • Collaboration, conseils • Collaboration

Niveau de délégation

Le 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 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. Avoir obtenu au minimum un diplôme de Master en écologie, gestion environnementale, science biologique ou dans un autre domaine lié aux espèces envahissantes et à la biosécurité, 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/Expérience

2. Au moins 10 ans d'expérience en gestion de projet et d'assistance technique sur des projets liés à la gestion des espèces envahissantes et à la biosécurité, de préférence dans la région du Pacifique insulaire et avec une portée régionale.
3. Capacité éprouvée à servir de mentor, à former et aider d'autres à la gestion de projet et à la mise en œuvre réussie d'au moins trois domaines de gestion de la biosécurité interinsulaire et de l'EDRR, de la gestion des mauvaises herbes et des produits chimiques agricoles, de la restauration, du suivi des données de référence et des évolutions, du contrôle biologique des mauvaises herbes, de l'éradication, de l'information et de la sensibilisation.
4. Excellente compréhension des bonnes pratiques en matière d'EEE et de leurs impacts, de la gestion, des cadres nationaux nécessaires pour gérer les EEE dans les pays, et des cadres nécessaires pour arrêter la propagation des EEE entre les pays.
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, ainsi qu'une bonne compréhension des synergies et des interactions entre les accords multilatéraux environnementaux.
6. Vaste expérience en gestion et leadership, notamment à un haut niveau consultatif, compétences analytiques et capacité à mener et stimuler des équipes rassemblant divers parcours techniques, et connaissance approfondie des environnements multiculturels et pluridisciplinaires.
7. Solide expérience en communication, négociation stratégique de haut niveau et mise en place de rapports à destination de publics divers, ainsi qu'une vaste expérience dans le renforcement des capacités, en particulier dans le contexte du Pacifique.

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"> • Anglais écrit et oral • Gestion organisationnelle et temporelle • Leadership, automotivation, autodiscipline • Connaissance technique des espèces envahissantes Gestion, suivi et évaluation de projet • Planification, budgétisation et mise en œuvre des programmes de travail
Niveau avancé	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences informatiques (surtout Microsoft Word, Excel) • Thématiques environnementales dans la région des îles du Pacifique • Nouveaux enjeux et défis en matière environnementale • Gestion des données

	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration
Connaissance pratique	<ul style="list-style-type: none"> • Compréhension de l'égalité des genres • Principes généraux de gestion • Capacité à voyager fréquemment • Lignes directrices pour la gestion des espèces envahissantes dans le Pacifique
Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Lieu d'affectation : Apia, Samoa.

Durée : La nomination est d'une durée de 3 ans au départ avec renouvellement possible en ligne avec le calendrier du projet, sous réserve de la performance au cours de la période initiale, la continuité des activités de projets connexes et la disponibilité des fonds. Il s'agit d'un poste spécifique à un projet qui prendra fin au terme dudit 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 11 du barème des traitements du PROE. Le salaire de base sera de 35 440 DTS par an. Il équivaut actuellement à 135 250 talas du Samoa (52 019 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 4 695 DTS sera également versée au candidat retenu. L'équivalent actuel en talas du Samoa est de 17 917 SAT (6 891 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 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 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 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 : Tout membre du personnel expatrié et recruté à l'échelle internationale 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 plutôt que de nous renvoyer à votre CV***)
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 devrait clairement spécifier « **Candidature pour le poste de Chef de projet - Projet régional sur les espèces envahissantes** ». 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 Fax (685) 20 231 et clairement indiquer « **Candidature pour le poste de Chef de Projet – Projet régional sur les espèces envahissantes** »

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) 21 929 ext 325, ou par courriel : jolynnf@sprep.org

Date limite de dépôt des candidatures : Vendredi 22 mars 2019 : 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