Secrétariat du Programme régional océanien de l'environnement (PROE)

INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS

CONSEILLER EN GESTION CÔTIÈRE ET MARINE

SOMMAIRE

A. LE PROE

B. DESCRIPTION DU POSTE

C. RÉMUNÉRATION GLOBALE ET CONDITIONS D'EMPLOI

D. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

A. LE PROE

Le PROE est l'organisation régionale fondée par les gouvernements et administrations du Pacifique pour protéger et gérer l'environnement et les ressources naturelles de la région. Le PROE a son siège à Apia (Samoa), emploie environ 90 personnes et est doté d'un budget annuel de 22 millions de dollars É.-U. pour 2014.

La création du PROE a indiqué à la communauté internationale que ces gouvernements et administrations étaient profondément attachés à l'amélioration de la gestion de l'environnement dans le cadre du développement durable.

Les orientations futures du PROE sont clairement fixées dans son Plan stratégique 2011-2015, qui définit le mandat, la vision et les programmes de l'Organisation. Ce Plan met tout particulièrement l'accent sur la prestation de services efficaces aux pays 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 souscrit à la **vision de l'avenir**suivante : « L'environnement océanien, 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 océaniens (États fédérés de Micronésie, Fidji, Guam, Îles Cook, Îles Mariannes du Nord, Îles Marshall, Îles Salomon, Kiribati, Nauru, Nioué, Nouvelle-Calédonie, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Polynésie française, Samoa américaines, Samoa, Tokélaou, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Wallis et Futuna) et cinq pays développés (Australie, États-Unis d'Amérique, France, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni) ayant des intérêts directs dans la région.

Divisions

Les priorités stratégiques du PROE sont mises en œuvre par les quatre divisions suivantes :

- **Changement climatique** : adaptation, recherche, politique et atténuation
- **Biodiversité et gestion écosystémique** : milieux côtier et marin, espèces menacées et migratrices, espèces envahissantes et biodiversité.
- **Gestion des déchets et lutte contre la pollution** : gestion des déchets dangereux, pollution et gestion des déchets solides.
- **Surveillance environnementale et gouvernance** : surveillance et planification environnementales et gouvernance.

Ces divisions participent de manière intégrée à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets.

Services généraux

- Les Services généraux fournissent le soutien nécessaire à la mise en œuvre des priorités stratégiques du Secrétariat et comprennent les services suivants : Finance et administration, Gestion des ressources humaines, Documentation et archives, Communication et sensibilisation, et Suivi et évaluation.

FONCTIONS

Le volet sur la gestion côtière et marine de la division Biodiversité et gestion écosystémique est essentiel à la bonne exécution du Plan stratégique du PROE. Il a pour objet de fournir des conseils et une assistance technique aux administrations des pays et territoires membres du PROE sur :

- La planification et la gestion des milieux côtier et marin et la politique sur l'océan
- La conservation et la gestion des habitats côtiers, dont les récifs coralliens
- La conservation et l'utilisation durable des ressources côtières et marines, y compris la création d'aires marines protégées et d'autres approches de gestion du milieu marin
- La mise en œuvre, dans le Pacifique, de la Convention de Ramsar sur les zones humides
- L'adaptation au changement climatique dans le contexte de la conservation et de l'utilisation durable des écosystèmes côtiers et marins, notamment les mesures d'adaptation écosystémique

L'équipe de gestion côtière et marine fournit une assistance aux Membres du PROE en collaboration étroite avec divers partenaires intergouvernementaux et non gouvernementaux. Par exemple, les organisations du CORP, dont le Groupe de travail du secteur marin, le Secrétariat général de la communauté du Pacifique, le Forum des îles du Pacifique, l'Agence des pêches du Forum ; le Secrétariat de la Convention de Ramsar ; le PNUE ; Conservation International ; l'UICN ;etc.

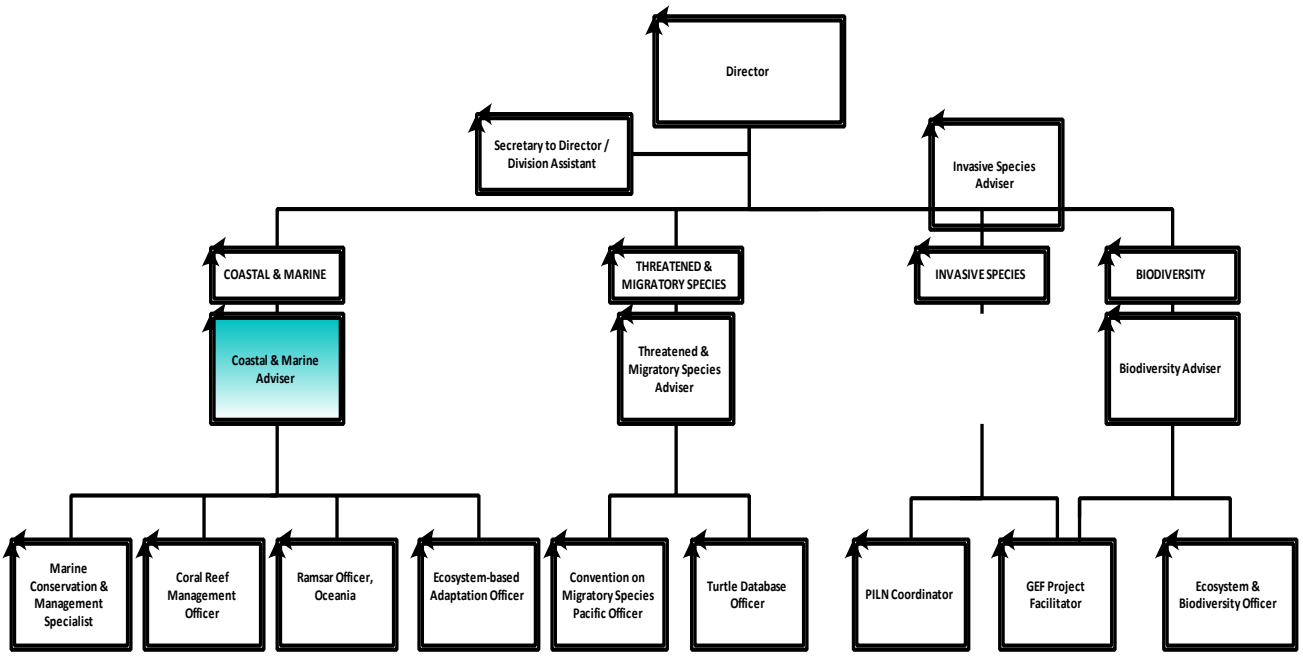
L'équipe de gestion côtière et marine aide les Membres à élaborer et mettre en œuvre d'importants plans d'action, politiques et directives à l'échelon régional, tels que la Politique régionale de la mer pour les îles du Pacifique, le Cadre directeur sur le paysage océanique du Pacifique, le Programme régional océanien sur les espèces marines 2013-2017, le Plan d'action régional océanien pour les zones humides 2011-2013.

L'équipe de gestion côtière et marine fournit également une assistance à d'autres volets de programmes du Secrétariat, tels que ceux portant sur la biodiversité, la surveillance de l'environnement, la lutte contre la pollution, la gestion des déchets et le changement climatique.

B. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Conseiller en gestion côtière et marine
Division :	Biodiversité et gestion écosystémique
Équipe :	Gestion côtière et marine
Supérieur hiérarchique :	Directeur – Biodiversité et gestion écosystémique
Subalternes : (Nombre total de subalternes)	4
Objet du poste :	Fournir un appui technique, une assistance ou des conseils aux Membres du PROE pour les aider à élaborer, mettre en œuvre ou superviser des activités de conservation et de gestion des écosystèmes côtiers et marins, ainsi que des mesures d'adaptation au changement climatique, et à honorer les obligations découlant des accords multilatéraux sur l'environnement, dont la Convention de Nouméa et d'autres initiatives et instruments régionaux pertinents.
Date :	Février 2014

Contexte organisationnel



Grands secteurs de réalisation

Le poste de **Conseiller en gestion côtière et marine**couvre les grands secteurs de réalisation suivants :

1. Appui technique, assistance ou conseils aux Membres du PROE ;
2. Encadrement de l'équipe de gestion côtière et marine ;
3. Recherche de financements appropriés.
4. Élaboration de programmes de travail, suivi et rapports
5. Réseaux et renforcement des capacités

Les exigences relatives à ces grands secteurs de réalisation sont brièvement décrites ci-après.

Responsabilités du titulaire du poste	Indicateurs de bonne performance
1. Appui technique, assistance ou conseils aux Membres du PROE a) Fournir un appui technique, une assistance ou des conseils aux Membres du PROE pour les aider à élaborer, mettre en œuvre ou superviser des activités de conservation et de gestion des espèces et écosystèmes côtiers et marins, dont les aires marines protégées, ainsi que des mesures d'adaptation au changement climatique, et à honorer les obligations découlant des accords multilatéraux sur l'environnement et d'autres initiatives et instruments régionaux pertinents b) Sensibiliser l'opinion publique aux questions environnementales et sociales liées aux milieux côtiers et marins dans le contexte de l'utilisation et de la gestion durable des ressources côtières et des mesures d'adaptation au changement climatique mises en œuvre sur le littoral c) Agir au besoin en tant qu'expert auprès de divers comités et groupes de travail nationaux, régionaux ou internationaux pertinents	• Bonne mise en œuvre des activités de conservation et de gestion des écosystèmes côtiers et marins et des mesures d'adaptation au changement climatique • Respect des obligations découlant des accords multilatéraux sur l'environnement et d'autres initiatives et instruments régionaux pertinents • Sensibilisation accrue aux questions environnementales et sociales liées aux milieux côtiers et marins dans le contexte de l'utilisation et de la gestion durable des ressources côtières et des mesures d'adaptation au changement climatique mises en œuvre sur le littoral • Exécution efficace de diverses activités demandées par ces comités ou groupes de travail
2. Encadrement de l'équipe de gestion côtière et marine a) Préparer les plans de travail et budgets annuels des volets du budget-programme du PROE portant sur la gestion côtière et marine et faire rapport à la demande au conseil d'administration du PROE et dans le cadre d'autres réunions b) Fournir des avis techniques et un	• Toutes les obligations organisationnelles et administratives d'un chef d'équipe sont respectées conformément aux règles et pratiques établies • Les membres de l'équipe de gestion côtière et marine sont satisfaits et honorent leurs obligations en conformité avec leur plan de

encadrement, notamment aux membres de l'équipe de gestion côtière et marine, et veiller au respect de toutes les obligations du personnel, y compris des plans de développement des performances c) Préparer les cahiers des charges des consultants ou sous-traitants et gérer leur travail selon les besoins	développement des performances • Les consultants ou sous-traitants exécutent leurs travaux conformément au cahier des charges
3. Recherche de financements appropriés a) Recenser les priorités en matière de gestion côtière et marine et les mécanismes de financement appropriés en collaboration avec les administrations des pays et territoires membres, les organismes publics, les autres organisations du CORP et d'autres établissements de recherche, ONG ou groupes communautaires pertinents	• Les priorités en matière de gestion côtière et marine ont été recensées et des financements ont été obtenus pour y répondre
4. Élaboration de programmes de travail, suivi et rapports a) Fournir des conseils techniques à la direction du PROE sur l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des plans stratégiques, des programmes de travail et des budgets du Secrétariat b) Préparer des rapports techniques et d'exécution à l'intention de la direction et des donateurs le cas échéant	• Élaboration, soumission et mise en œuvre d'un plan de travail et d'un budget annuels pour le programme sur les milieux marin et côtier, en tenant compte des priorités et des financements disponibles • Préparation et soumission en temps utile des rapports d'exécution et rapports annuels
5. Réseaux et renforcement des capacités a) Faciliter les relations et les partenariats avec les partenaires et donateurs existants et potentiels ainsi qu'avec les pays membres b) Élaborer et mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités au sein du PROE et auprès des Membres pour veiller à la bonne compréhension et à la continuité des activités prioritaires	• Partenariats fructueux avec les parties prenantes et partenaires et donateurs potentiels • Mise en place de programmes de renforcement des capacités conformes aux principales activités prioritaires

Remarque

Les normes de performance ci-dessus sont fournies à titre indicatif uniquement. Les mesures exactes de performance concernant ce poste devront être examinées plus avant par son titulaire et le

directeur ou son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus d'amélioration des résultats personnels.

Cette section peut être insérée directement dans les formulaires d'amélioration des résultats personnels.

Complexité du travail

Tâches les plus complexes communément accomplies :
• Gérer et mettre en œuvre des programmes et des projets efficaces visant les principaux problèmes côtiers et marins des pays et territoires insulaires océaniens ; • Gérer et développer le programme côtier et marin pour veiller à ce que le PROE soit considéré comme un partenaire national, régional ou international crédible ; • Veiller au bon financement du programme ; • Développer et maintenir divers réseaux de collaboration, en maximisant les synergies dans l'intérêt des Membres du PROE

Relations fonctionnelles et compétences connexes

Principaux contacts internes ou externes	**Nature du contact le plus courant**
Externes • Correspondants du PROE • Agences membres responsables des ressources côtières et de l'environnement • Autres organismes publics des administrations membres • Homologues du CORP, notamment la CPS, la FFA, le Secrétariat du Forum et l'USP • Groupe de travail sur le milieu marin • Divers organismes de financement • Divers partenaires, dont des instituts de recherche, des ONG, etc. • Consultants • Communautés	• Consultation en vue de la collaboration, de l'élaboration, de la planification et de la mise en œuvre de diverses activités, y compris d'activités conjointes, et des dispositions administratives nécessaires à leur exécution
Internes • Directeur de la division Biodiversité et gestion écosystémique • Direction • Personnel de la division, notamment l'équipe de gestion côtière et marine ▪ Personnel des autres divisions, notamment des Services généraux et des technologies de l'information	Collaboration, élaboration, planification et mise en œuvre de diverses activités, y compris les dispositions administratives nécessaires à leur exécution

Niveau de délégation

Le titulaire du poste :
• gère un budget opérationnel • peut autoriser des dépenses sur son propre budget • peut entamer des négociations pour le compte du PROE, en veillant à en informer la direction et à condition qu'elles s'inscrivent dans le cadre du Plan stratégique du PROE ▪ peut rechercher des financements pour les activités du programme de travail

Profil personnel

Cette section dresse le profil requis pour exécuter le rôle avec 100 % d'efficacité (ce profil ne reflète pas nécessairement celui du titulaire actuel du poste).Il peut représenter une combinaison de connaissances/expérience, de qualifications ou d'un niveau équivalent acquis par l'expérience ou des capacités essentielles, des attributs ou des compétences spécifiques au poste.

Qualifications

Indispensables
1. Maîtrise en planification des ressources côtières et marines ou une discipline connexe, ou licence assortie d'une expérience professionnelle pertinente dépassant le minimum requis

Connaissances/Expérience

Indispensables
2. Au moins 7 ans d'expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, programmes et projets portant sur la planification et la gestion des milieux côtiers et marins, dont au moins 5 au niveau cadre supérieur, couvrant notamment la gestion de ressources humaines et autres, de préférence en Océanie
3. Vaste expérience de la planification et de la gestion des milieux côtiers et marins, notamment : élaboration, conception et mise en œuvre de programmes et de projets, mobilisation de fonds, développement et maintien de relations fructueuses avec les organisations partenaires
4. Aptitude à fournir des conseils stratégiques, expérience en suivi-évaluation, gestion financière, rédaction de propositions et de rapports, et bonnes capacités d'organisation, d'analyse, de résolution de problèmes et de coordination
5. Connaissance avérée des concepts, principes et pratiques acceptés et émergents en matière d'environnement et de leur application aux problèmes côtiers et marins de l'Océanie

6. Excellente aptitude à communiquer, tant à l'oral qu'à l'écrit, solides compétences relationnelles et vaste expérience en renforcement des capacités
7. Expérience avérée de gestion et d'encadrement à la tête d'une équipe multidisciplinaire et multiculturelle, bonnes capacités de motivation, forte productivité et aptitude à respecter des échéances serrées

Capacités essentielles/Attributs/Compétences spécifiques au poste

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

Niveau expert	• Conception et mise en œuvre de programmes et projets côtiers et marins • Connaissance des questions côtières et marines en Océanie • Planification et budgétisation de programmes de travail • Élaboration de propositions • Capacités de recherche d'information • Analyse de données, rapports et communication des résultats • Utilisation compétente de logiciels d'information et de communication • Excellentes présentation et qualités relationnelles • Travail d'équipe dans un environnement interdisciplinaire et multiculturel
Niveau avancé	• Adaptation au changement climatique • Principes et pratiques de la planification spatiale marine
Connaissance pratique	• Gestion des pêches • SIG
Connaissance élémentaire	• 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 nos populations
- 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

Cette description de poste pourra au besoin être modifiée pour tenir compte de l'évolution de notre environnement de travail, y compris technologique et statutaire.Elle pourra être révisée pour préparer la planification des performances dans le cadre du cycle annuel de performance ou selon les besoins.

C. RÉMUNÉRATION GLOBALE ET CONDITIONS D'EMPLOI

Lieu d'affectation : Apia (Samoa)

Durée :La durée du contrat est fixée à 3 ans avec possibilité de renouvellement jusqu'à un maximum de 6 ans, en fonction des performances de l'employé au cours de son premier mandat, de la poursuite des activités du programme et de la disponibilité de fonds.

Traitement : Le traitement est libellé en droits de tirage spéciaux (DTS) du Fonds monétaire international. La rémunération correspond à la catégorie 11 du barème des traitements du PROE et se situe entre 35 440 et 53 160 DTS. Le traitement en talas samoans se situe entre 135 462 et 203 193 SAT, soit entre 57 157 et 85 735 USD, aux taux de change actuels.

Traitement à l'engagement :Le traitement de départ correspondra à la classe inférieure du barème des traitements conformément aux directives du Secrétariat en matière de rémunération. Tous les postes ont été évalués de sorte à refléter les niveaux de responsabilité et d'expérience ainsi que les qualifications requises.L'avancement dans le barème des traitements sera fonction des évaluations annuelles des résultats personnels.

Indemnité de cherté de vie : Une indemnité de cherté de vie, comprise entre 4 344 et 5 717 DTS, sera également versée au candidat retenu. Aux taux de change actuels, cette indemnité se situe entre 16 604 et 21 852 SAT, soit entre 7 006 et 9 220 USD. L'indemnité de cherté de vie reflète la différence du coût de la vie entre Suva et Apia. Elle est révisée périodiquement à partir de données vérifiées par un examinateur indépendant.

Ajustements : Les traitements et indemnités des agents recrutés sur le plan international sont versés en talas samoans et ajustés tous les mois sur la base de la moyenne mensuelle de la valeur des DTS par rapport au tala (SAT) au moment de leur versement. Les fluctuations des DTS sont toutefois limitées à 5 % de part et d'autre d'une valeur de référence fixée tous les ans. Le traitement est versé mensuellement en SAT. Le taux de change au moment de la rédaction du présent document est environ 1 USD = 2,37 SAT.

Durée du mandat : Le mandat des personnes recrutées hors du Samoa commence le jour où elles quittent leur domicile pour prendre leurs fonctions. Tout engagement est sujet au passage satisfaisant d'une visite médicale et à une période d'essai de six mois.
La résiliation de l'engagement intervient : i) à l'issue du mandat du contrat ; ii) avec un mois de préavis, donné par l'une ou l'autre des parties ; iii) sans préavis donné par l'une ou l'autre des parties, moyennant le paiement à l'autre partie d'un mois de traitement en lieu et place de préavis ; iv) à titre de mesure disciplinaire, par renvoi avec ou sans préavis.

Évaluations des performances : Les évaluations annuelles des performances et les primes annuelles seront établies en appliquant le Système d'amélioration des résultats personnels du Secrétariat.

Les conditions suivantes s'appliquent au personnel recruté hors du Samoa :

Frais de déménagement : Le PROE prend en charge certains frais d'engagement et de résiliation des agents recrutés en dehors du Samoa, y compris les frais de transport et d'hébergement encourus par l'employé et les personnes à charge qui l'accompagnent, entre son lieu de recrutement et Apia et vice-versa, en empruntant le chemin le plus court et le plus économique. Ces frais comprennent :

- les billets d'avion en classe économique ;
- les frais raisonnables d'emballage, d'assurance et de transport des meubles, biens ménagers et effets personnels, dans un container de 20 pieds ; et
- jusqu'à 20 kg d'excédent de bagages pour l'employé et sa famille.

Prime d'installation : Une indemnité forfaitaire de 1 100 DTS est versée au moment de la prise de fonctions à Apia. Cette indemnité est actuellement équivalente à 4 205 talas samoans, soit 1 774 dollars É.-U.

Hébergement provisoire et assistance : À son arrivée à Apia, le nouvel employé et les personnes à sa charge peuvent être logés provisoirement dans un hôtel ou un logement meublé approprié pendant une durée maximale de 6 jours ouvrés. Le nouvel employé bénéficie d'une assistance pour s'installer à Apia, notamment pour trouver une location appropriée.

Visite pendant les vacances scolaires : Un billet aller-retour annuel en classe économique, entre le lieu d'étude (domicile agréé) et Apia pour i) chaque enfant à charge suivant des études hors du Samoa ou ii) l'employé ou son conjoint, pour rendre visite à l'enfant et sous réserve que le voyage ne soit pas accompli dans les 6 derniers mois du contrat.

Voyage pour congé dans les foyers : Voyage aller-retour en classe économique entre Apia et le domicile agréé de l'employé et des personnes à sa charge tous les 18 mois de service (contrats de trois ans) à condition qu'aucun voyage ne soit effectué pendant les 12 derniers mois du contrat.

Privilèges et immunités : La rémunération offerte par le PROE est exonérée d'impôt pour les ressortissants étrangers et les résidents non permanents du Samoa ; cette exonération s'applique également à l'importation des effets personnels et appareils ménagers qu'ils ont possédés et utilisés pendant au moins six mois, dans les six mois suivant la prise de fonctions.

Indemnité de rapatriement :L'employé est habilité à recevoir au terme de son contrat une indemnité de rapatriement équivalente à deux semaines de traitement, à condition que le contrat ne soit pas prolongé ou renouvelé.

Les conditions suivantes s'appliquent à TOUS les agents recrutés sur le plan international :

Indemnité pour frais d'études : Les frais d'études peuvent être remboursés sur justificatifs pour les enfants à charge, à concurrence de 75 % des frais encourus, conformément à la politique du PROE en la matière. Cette indemnité est actuellement plafonnée à 15 600 SAT (6 582 USD) par an et par enfant à charge, avec un maximum de 46 800 SAT (19 747 USD) par an et par famille de 3 enfants ou plus.

Aide au logement : Les agents recrutés sur le plan international reçoivent une aide au logement correspondant à 75 % du loyer normalement perçu au Samoa pour un logement meublé pour expatrié. Cette aide s'élève actuellement à 2 328 SAT (982 USD) par mois. Elle fait l'objet d'une révision annuelle et d'un ajustement en fonction des fluctuations du marché locatif local.

Aide en matière de sécurité : Les dépenses en matière de sécurité peuvent être remboursées sur justificatifs jusqu'à un maximum de 2 400 SAT (1 013 USD) par an, conformément à la politique du PROE en la matière.

Congés annuels : 25 jours ouvrés par an, avec un cumul maximum de 50 jours.

Congé de maladie : 30 jours ouvrés par an, avec un cumul maximum de 90 jours.

Congés divers : Divers congés sont également disponibles : congés de maternité, congés pour raisons familiales graves, congés de paternité, congés pour examens et congés spéciaux (sans solde).

Déplacements officiels : Le PROE prend en charge les frais de déplacement nécessairement encourus par les fonctionnaires appelés à voyager en mission officielle hors d'Apia.

Assurance-vie et assurance décès accidentel et invalidité : Tous les employés sont couverts 24 heures sur 24 par la police d'assurance-vie et d'assurance décès accidentel et invalidité du PROE.

Assurance-maladie : La totalité des frais médicaux, dentaires et d'opticien raisonnables de tous les employés et de leurs personnes à charge sont assumés, ainsi qu'en décide le Directeur, par le régime d'assurance-maladie du PROE.

Pension de retraite : Les agents expatriés recrutés sur le plan international reçoivent une indemnité de retraite correspondant à 7 % de leur traitement de base. Pour les ressortissants samoans, le PROE verse 7 % du traitement de base à la Caisse nationale de retraite du Samoa.

Formation et perfectionnement du personnel
Les possibilités de formation et de perfectionnement seront établies en fonction du système d'amélioration des résultats personnels approuvé par le PROE et du plan d'amélioration des résultats personnels du titulaire du poste.

Définitions :
« Personne à charge » :conjoint(e) ou enfant à charge d'un employé.

« Enfant à charge » : enfant par le sang ou adopté, célibataire et légalement à charge d'un employé :

- âgé de moins de 16 ans, ou
- âgé de moins de 19 ans, s'il étudie à plein temps dans un établissement secondaire ; ou
- âgé de moins de 25 ans, s'il est inscrit et étudie à plein temps dans une université ou un autre établissement d'enseignement supérieur ; ou
- infirme mental ou physique.

« Expatrié » :agent recruté sur le plan international qui n'est ni citoyen ni résident permanent du Samoa, et qui n'y réside qu'en vertu de son emploi au PROE.

Égalité des chances : Le PROE souscrit au principe de l'égalité des chances dans l'emploi. Les postes du PROE ne font l'objet d'aucune discrimination entre hommes et femmes.

Clause générale : Tout engagement est soumis aux dispositions du Règlement du personnel du PROE, dont un exemplaire sera fourni à chaque candidat retenu.

4.RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

INDISPENSABLE : Les candidatures doivent être accompagnées des pièces suivantes :

1. Formulaire de candidature dûment rempli – téléchargeable à la section « Employment » de notre site web ;
2. Curriculum vitae détaillé.

Les candidatures incomplètes ou non accompagnées du formulaire de candidature du PROE dûment rempli ne seront pas prises en considération.

Soumission des candidatures :

a) **PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE (OPTION PRIVILÉGIÉE) :** Les candidatures devront être adressées à recruitment@sprep.orgavec l'objet « **Application for Coastal & Marine Adviser (CMA)** » OU

b) **PAR COURRIER OU TÉLÉCOPIE :** Les candidatures devront être adressées à : The Director General, SPREP, P O Box 240, Apia, ou télécopiées au (685) 20231 et porter la mention « **Application for Coastal & Marine Adviser (CMA)** ».

Pour tout renseignement complémentaire, veuillez contacter Jolynn Fepuleai, administratrice adjointe du personnel, par téléphone au (685) 21929 poste 325, ou par email à jolynnf@sprep.org

Date limite de dépôt des candidatures :vendredi 28 mars 2014.
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