PROE
Programme régional océanien de l'environnement

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

PROTÉGEONS LES BALEINES DU PACIFIQUE
NAVIGATRICES DES OCÉANS

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

INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS

RESPONSABLE DU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS EN ACCÈS ET PARTAGE DES AVANTAGES (RRCAPA)

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 administrations du Pacifique pour protéger et gérer l'environnement et les ressources naturelles de la région. Le siège social est situé à Apia (Samoa) et compte environ 100 employés. Il y a également un bureau de PROE aux Fidji, qui compte quatre employés, ainsi que des fonctionnaires de PROE stationnés dans les États fédérés de Micronésie, la République des îles Marshall, îles Salomon et au Vanuatu. Le PROE dispose d'un budget annuel de 15 millions USD en 2017.

La création du PROE a indiqué à la communauté internationale que ces gouvernements et administrations insulaires du Pacifique 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 définies dans son Plan Stratégique 2017-2026. Le Plan définit le mandat, la vision et les programmes de l'organisation et met fortement l'accent sur la fourniture effective 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 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, Niue, Nouvelle-Calédonie, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Polynésie française, Samoa américaines, Samoa, Tokelau, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Wallis-et-Futuna) et cinq pays développés (Australie, États-Unis d'Amérique, France, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni) ayant des intérêts directs dans la région.

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

Ces objectifs définissent les priorités et les domaines d'action du PROE :
1. Résilience au changement climatique
2. Protection de l'écosystème et de la biodiversité
3. Gestion des déchets et lutte contre la pollution
4. Gouvernance environnementale

Le PROE aborde les défis environnementaux auxquels est confronté le Pacifique en se fondant sur quatre **valeurs** simples.
Ces valeurs se retrouvent dans tous les aspects de notre travail.

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

Le Secrétariat du PROE poursuit le renforcement et l'ajustement de ses capacités institutionnelles, de ses compétences et de ses systèmes afin de mieux soutenir ses Membres en offrant des services plus intégrés, plus réactifs, et plus rentables aux Membres et partenaires et en améliorant la coordination des efforts régionaux.
Objectif organisationnel 1 : Le PROE dispose de systèmes d'information, de connaissances et de communications qui fournissent les bonnes informations aux bonnes personnes au bon moment et influencent positivement les changements organisationnels, comportementaux et environnementaux.
Objectif organisationnel 2 : Le PROE dispose de processus multidisciplinaires pour l'exécution des programmes et l'appui à ceux-ci.
Les Membres élaborent des stratégies et politiques nationales et régionales.
Objectif organisationnel 3 : Le PROE bénéficie d'une base de financement fiable et durable permettant d'obtenir des résultats dans le domaine environnemental, dans l'intérêt de la région des îles du Pacifique, et gère ses programmes et son fonctionnement de manière à respecter le budget convenu.
Objectif organisationnel 4 : Le PROE joue un rôle de premier plan et participe à des partenariats fructueux et à diverses collaborations.
Objectif organisationnel 5 : Le PROE dispose d'un éventail d'individus ayant les attitudes, les connaissances et les compétences nécessaires pour concrétiser une vision régionale commune.

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR LA RATIFICATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE DE NAGOYA DANS LES PAYS DE LA RÉGION DU PACIFIQUE

La région insulaire océanienne revêt une importance capitale pour la conservation de la biodiversité mondiale, car elle abrite les récifs coralliens les plus vastes et diversifiés du monde, les tranchées océaniques les plus profondes et les populations les plus saines, et souvent les plus grandes populations encore existantes, d'espèces rares et menacées à l'échelle mondiale, notamment des baleines, des tortues de mer, des dugongs et des crocodiles de mer. Le Pacifique abrite une grande proportion d'espèces endémiques et menacées de la flore et la faune. La biodiversité des îles océaniennes subit cependant une pression intense en raison de l'altération et de la perte de l'habitat, des espèces exotiques envahissantes, de la surexploitation des ressources naturelles terrestres et marines, de la dégradation des terres découlant de techniques agricoles dommageables, de la mauvaise qualité du contrôle de la pollution et de la gestion des déchets, et des effets à long terme du changement climatique mondial. La région océanienne doit également fréquemment faire face aux conséquences directes de phénomènes naturels extrêmes, comme les cyclones, les sécheresses et les incendies.

Le protocole de Nagoya sur l'accès aux ressources génétiques et le partage juste et équitable des avantages découlant de leur utilisation (« le protocole de Nagoya ») a été adopté lors de la dixième Conférence des Parties à la Convention sur la diversité biologique (CDB) qui s'est tenue à Nagoya, au Japon, en 2010. Le protocole de Nagoya est entré en vigueur le 12 octobre 2014, après avoir été ratifié par 53 Parties à la CDB.

Le protocole de Nagoya donne l'occasion d'utiliser au mieux ses ressources génétiques, de générer et de partager les avantages découlant de leur utilisation et d'allouer certains des revenus générés par ces activités à la protection des ressources et au développement des pays où elles ont été extraites.

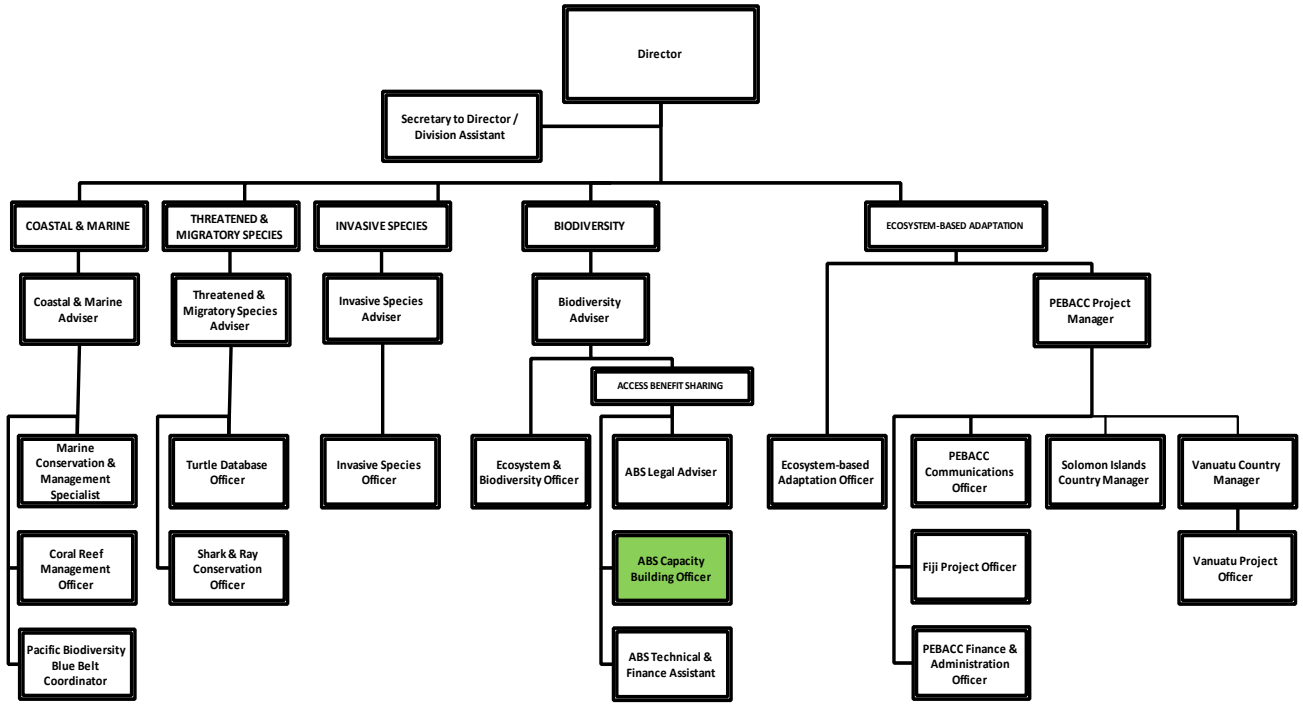
Le processus de ratification a été soutenu par le Fonds de l'environnement mondial (FEM) grâce à divers projets nationaux et régionaux ainsi qu'à des investissements effectués par d'autres bailleurs et des prestataires ayant fourni une assistance technique. Si certains de ces projets ont également été conçus pour la mise en œuvre du protocole, ce nouveau projet se concentrera quant à lui sur la mise en œuvre de mesures de base dans la région du Pacifique, pour avancer en tant que un groupe à l'échelon régional.

Le PROE est l'Agence d'exécution (EE) pour le Programme des Nations Unies de l'environnement (PNUE)-projet du FEM sur la « Ratification et mise en œuvre du protocole de Nagoya dans les pays de la région du Pacifique ». L'objectif du projet est d'aider les pays insulaires océaniens à ratifier le protocole de Nagoya et de mettre en œuvre des mesures clés afin que le protocole soit opérationnel dans cette région. De cette façon, le projet aidera les pays insulaires océaniens à faciliter l'accès à leurs ressources génétiques et à les partager d'une manière juste et équitable en toute sécurité, conformément à la CDB et au protocole de Nagoya.

B. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Responsable du renforcement des capacités - Accès et partage des avantages (RRC-APA)
Programme :	Gestion de la biodiversité et des écosystèmes ;
Équipe :	Biodiversité
Supérieur hiérarchique :	Conseiller en biodiversité (chef de projet APA)
Subalternes : (Nombre total de personnes)	S.O.
Objet du poste :	**Ce poste vise à** : • Renforcer les capacités et fournir un appui technique au projet APA
Date :	Avril 2017

Contexte organisationnel



Grands secteurs de réalisation

Le poste de **responsable du renforcement des capacités - accès et partage des avantages (RRC-APA)** gère sur les secteurs de résultats clés suivants :

1. Renforcement des capacités, formation et sensibilisation
2. Appui politique et technique
3. Mécanisme de soutien régional et coordination
4. Communication, partenariat et engagement des parties prenantes
5. Appui à la gestion de projet

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

Responsabilités du titulaire du poste	Indicateurs de bonne performance
1. Renforcement des capacités, formation et sensibilisation a) Travailler avec le conseiller juridique de l'APA afin d'évaluer les besoins en matière de politique et de renforcement des capacités juridiques relatives à l'APA, d'élaborer des réponses pertinentes à ces questions b) Examiner et collecter les supports de sensibilisation du public existants et sélectionner ceux qui s'appliquent le mieux à la région océanienne afin de les distribuer aux parties prenantes c) Aider à la coordination et à l'organisation d'ateliers nationaux et régionaux dans le cadre du projet APA d) Évaluer, examiner et compiler les besoins des pays en capacités par rapport à tous les cadres de projet APA, les exigences et les problèmes de conformité ; et s'assurer que les mesures et les initiatives de renforcement des capacités nécessaires sont élaborées et mises en œuvre pour répondre à ces besoins e) Mesurer les tendances en appui au protocole de Nagoya (PN) et/ou la compréhension de l'importance des ressources génétiques en tant que source d'innovation f) Passer en revue les initiatives et possibilités, nouvelles comme existantes, pour les projets de biodécouverte (« incubateurs APA »), contacter et collaborer avec les organisations de mise	• Les besoins en renforcement des capacités sont identifiés et des programmes de renforcement des capacités pertinents sont mis en œuvre au niveau national et régional pour répondre à ces besoins • Des ateliers de sensibilisation du public à destination des parlementaires et d'autres décideurs du protocole sont organisés, et l'importance de ressources génétiques en tant que source d'innovation/moteur pour le partage des avantages dans l'économie nationale est mieux comprise. • L'inventaire et l'évaluation des capacités et des systèmes visant à mettre en œuvre les dispositions fondamentales du PN sont menés à bien. • La stratégie et les plans d'action pour la mise en œuvre des mesures d'APA sont développés ou révisés, le cas échéant. • Un environnement favorable est établi, notamment pour le renforcement des capacités parmi les parties prenantes, avec un accent particulier mis sur les agences publiques chargées de l'application du protocole

en œuvre afin d'encourager et de faciliter les activités de biodécouverte avec les pays de la région g) Identifier les éventuelles capacités de recherche nécessaires pour ajouter de la valeur aux ressources génétiques et les savoirs traditionnels connexes dans la région	
2. Appui politique et technique a) Suivre les initiatives de mise en œuvre du PN qui émergent rapidement et sont conduites par les gouvernements, l'industrie et la communauté scientifique concernés par le Pacifique b) Fournir régulièrement des informations et des conseils sur les évolutions utiles aux Points de contact nationaux (PCN), aux autorités nationales compétentes (ANC) et aux parties prenantes de la région. c) Utiliser les sources d'information existantes telles que le Bulletin d'initiative APA d) Créer un Bulletin du PN du PROE pour les points de contact nationaux et les autorités nationales compétentes des petits États insulaires en développement (PÉID).	• Les orientations futures des évolutions de la politique pour la région sont identifiées • Les autorités nationales prennent des décisions éclairées sur la ratification du protocole et sa mise en œuvre future • Les pays sont capables d'appliquer les dispositions fondamentales du PN
3. Mécanisme de soutien régional et coordination a) Développer un registre de l'expertise technique régionale (notamment la préparation d'une liste reprenant les expertises, les initiatives visant à appuyer la mise en œuvre, et l'envoi d'invitations aux pays ou aux institutions pour obtenir les coordonnées détaillées et enregistrer leurs experts) b) Développer une politique d'utilisation du registre c) Identifier les initiatives qui appuient la mise en œuvre du protocole ayant le potentiel pour avantager les petits États insulaires océaniens d) Partager des informations pertinentes et des bonne pratiques sur les États du Pacifique pour aider à la compréhension régionale, p. ex. les leçons tirées et les	• Les mécanismes régionaux sont établis, ce qui donne les moyens d'apporter un appui technique permanent • Des initiatives visant à appuyer la mise en œuvre sont mises au point et appliquées, elles peuvent inclure : élaboration de mesures nationales garantissant la conformité législative ; codes de conduite ; meilleures pratiques ; modèles de dispositions et de contrats ; politiques reposant sur des collections *ex situ*, initiatives du secteur de l'industrie et de la communauté scientifique • L'échange d'informations et d'expériences sur le développement et la mise en œuvre du protocole de Nagoya prend place, en particulier l'apprentissage mutuel entre les pays du Pacifique

initiatives visant à appuyer la mise en œuvre, par le biais du mécanisme de communication régionale e) Identifier le mécanisme régional d'identification permanente des évolutions futures qui ont des implications politiques pour l'APA f) Partager les informations relatives aux initiatives pertinentes et les conseils sur la manière d'impliquer les autochtones et les parties prenantes des communautés locales dans les processus juridiques, politiques et décisionnels g) Coordonner les échanges Sud – Sud entre experts. h) Puiser dans les compétences régionales (p ex. Australie, Nouvelle-Zélande) en proposant à des experts internationaux d'assister aux réunions régionales et à des ateliers sous-régionaux pour y dispenser des formations i) Mener des ateliers sous-régionaux pertinents où échanger des expériences dans le domaine de la mise en œuvre j) Développer et exploiter un mécanisme de soutien administratif pour aider les pays ayant des besoins techniques et en capacités liés au dialogue sur les politiques ; et contribuer à faciliter l'accès à, et utiliser le mécanisme de compensation de l'APA afin de soutenir l'accès à l'information et amorcer le dialogue	
4. Communication, partenariat et engagement des parties prenantes a) Identifier et dresser une liste des principales parties prenantes pour l'échange d'informations et des initiatives de renforcement des capacités b) Rassembler des informations et les supports de formation et identifier les ministères gouvernementaux et les ONG qui peuvent aider les communautés autochtones et locales à négocier des ententes en matière d'APA c) Consultations des parties prenantes aux documents d) Déterminer les besoins en matière de mécanismes de communication et	• Une liste actualisée des parties prenantes est compilée et partagée afin d'aider à concevoir et mettre en œuvre des initiatives de renforcement des capacités • Les informations et les supports de formation, y compris les rapports et documents connexes sont préparés, rassemblés et partagés avec les parties prenantes concernées • Les pays partagent les informations et apprennent des expériences des autres membres de la communauté océanienne

s'assurer que tous les rapports pertinents, les engagements, documents et commentaires sont partagés régulièrement avec tous les pays et les partenaires de projet e) Aider les institutions et les parties prenantes à accéder à et utiliser la communication / le soutien/ les mécanismes d'échange d'informations	
5. Appui à la gestion de projet a) Préparer des rapports de production techniques pour toutes les activités dont il est responsable b) Apporter sa contribution à la préparation des plans de travail et des budgets annuels c) Contribuer à la préparation des projets de rapports financiers et d'avancement d) Fournir un appui technique au projet, notamment le suivi et l'évaluation e) Aider à la préparation des communiqués de presse et de supports de communication pour mieux faire connaître le projet et ses réalisations	• Un appui technique efficace est apporté au projet afin de garantir que celui-ci respecte les résultats et les indicateurs mesurables convenus • Des contributions et des commentaires constructifs sont apportés aux rapports sur les projets • Le profil du projet et ses résultats sont largement reconnus et appréciés par les principaux bailleurs, partenaires et parties prenantes

Note

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 direct dans le cadre du processus d'amélioration des résultats personnels (Performance Development System).

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

Complexité du travail

Tâches les plus complexes communément accomplies :
• Apport de conseils et d'assistance opportuns et précis aux gouvernements nationaux et aux parties prenantes • Coordination et collaboration avec les principales parties prenantes internationales, régionales • Obtenir les financements et les ressources adéquats • Communiquer des documents dans un format compréhensible par les parties prenantes à différents niveaux

Relations fonctionnelles et compétences connexes

Principaux contacts internes ou externes	Nature du contact le plus courant
Externes • Pays membres • Bailleurs ou partenaires • Organisations professionnelles / scientifiques • Organisations régionales / internationales	• Avis et assistance • Consultations et collaboration • Communications et rapports • Le renforcement des capacités et la formation • Partage d'informations
Internes • Direction • Gestionnaire de projet et équipe de projet • Directeur et personnel de la division GBE • Conseiller juridique du PROE • Conseiller en communication et sensibilisation • Service des finances	• Partage d'informations • Le renforcement des capacités et la formation • Consultation • Conseils et soutien

Niveau de délégation

Le titulaire du poste :
• peut communiquer avec les partenaires au nom du PROE • peut rechercher des possibilités de financement 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. Au minimum un diplôme de bachelier (ou qualifications et expérience équivalentes) dans la gestion de l'environnement, les études de développement, le renforcement des capacités / la formation / le droit environnemental, et/ou des domaines connexes

Connaissances/Expérience

Indispensables 2. Au moins 5 ans d'expérience dans le soutien à la conception, à la formulation et à l'exécution de programmes, d'outils, de systèmes et de politiques de renforcement des capacités afin de mettre en œuvre l'approche fondée sur les droits dans le processus de conservation, principalement dans la mise en œuvre des accords environnementaux multilatéraux (AME), en particulier la Convention sur la diversité biologique (CDB) et le protocole de Nagoya, de préférence dans la région océanienne (une expérience des questions d'APA sera un atout)
3. Connaissance éprouvée des enjeux environnementaux, plus précisément de la conservation de la biodiversité et de l'accès et du partage des avantages provenant des ressources génétiques, ainsi que des questions émergentes et liées à l'APA, en ce compris les défis présents dans la région océanienne. Une connaissance large et complète de ce qui suit est requise : a. la Convention sur la diversité biologique et le Protocole de Nagoya b. le Plan stratégique pour la biodiversité 2011-2020 et les objectifs d'Aichi en matière de biodiversité ; c. le Cadre régional pour la conservation de la nature et les aires protégées dans le Pacifique insulaire 2014-2020 ; d. les cadres politiques internationaux et régionaux pertinents par rapport à l'APA.
4. Capacité à développer et coordonner des programmes et processus de renforcement des capacités qui incluent des compétences consultatives et analytiques, ainsi qu'à travailler avec des équipes diverses
5. Excellentes compétences communicationnelles, tant à l'écrit qu'à l'oral, qui incluent une excellente présentation et des qualités interpersonnelles, collaboration avec les bailleurs et les partenaires avec une expérience solide dans l'établissement et le maintien de relations fructueuses avec des groupes de personnes divers, ainsi qu'au sein d'une équipe dans un environnement pluridisciplinaire et multiculturel
6. Solide expérience en gestion de programmes et de projets, ainsi qu'en évaluation et suivi, notamment en gestion financière, en rédaction de rapports et de proposition ; et haut niveau de compétences organisationnelles, analytiques, de résolution de problèmes et de facilitation
7. Esprit d'initiative et capacité à sortir des sentiers battus pour faire face à une multitude de tâches, à des délais serrés et avec peu de supervision et fait preuve d'une excellente compréhension de et estime l'éthique, les valeurs et les priorités environnementales sur le lieu de travail

Capacités essentielles/Attributs/Compétences spécifiques au poste

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

Niveau expert	• Communications et conseil • Connaissances sur l'environnement analytique • Développement, suivi et évaluation de projet • Planification, budgétisation et mise en œuvre des programmes de travail

	• Synergies et liens avec les principaux accords environnementaux multilatéraux (AME) • APA et questions de bioprospection dans la région insulaire océanienne • Renforcement des capacités • Plan stratégique de la CDB pour la biodiversité pour la période 2011-2020. • Protocole de Nagoya sur l'accès et le partage des avantages • Convention sur la diversité biologique • Cadre régional pour la conservation de la nature et les aires protégées dans le Pacifique insulaire 2014-2020
Niveau avancé	• Questions de conservation de l'environnement et de la biodiversité dans la région insulaire océanienne • Nouveaux enjeux et défis en matière environnementale • Besoins en matière de renforcement des capacités des PÉID océaniens
Connaissance pratique	• Principes de gestion de projets
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 notre personnel
- Intégrité

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 : Le titulaire du poste est nommé pour une durée de trois ans, conformément au calendrier 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 10 du barème des traitements du PROE. Le salaire de base oscillera entre 29 499 DTS et 33 186 DTS. L'équivalent en talas des Samoa correspond actuellement à 112 576 SAT (soit 43 299 USD) à 126 648 SAT (48 711 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 (COLA) : Une indemnité différentielle de coût de la vie d'environ 4 194 DTS à 4 505 DTS sera également versée au candidat retenu. L'équivalent en talas des Samoa est actuellement de 16 006 SAT (6 156 USD) à 17 192 SAT (6 612 USD). L'indemnité différentielle du coût de la vie correspond à la différence de coût de la vie comparée entre Suva et Apia. Cette indemnité est revue périodiquement sur la base de données déterminées par un examinateur indépendant.

Ajustements : Les rémunérations et les allocations pour le personnel recruté au niveau international sont versées en talas des Samoa et ajustées sur une base mensuelle tenant compte de la valeur moyenne annuelle du DTS par rapport au tala des 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 des 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, est basée sur le processus d'amélioration des résultats personnels du Secrétariat.

POUR LE PERSONNEL RECRUTÉ EN DEHORS DES FRONTIÈRES DES SAMOA, LES CLAUSES SUIVANTES SONT D'APPLICATION :

Frais de déménagement : Le PROE peut prendre en charge certains frais de nomination et de résiliation pour le personnel recruté en dehors des frontières des Fidji, comme les frais de voyage ou de logement du candidat retenu, et des personnes à charge qui l'accompagnent, entre le point de recrutement et Apia, ainsi que pour le retour, par l'itinéraire le plus court et le plus économique. Cela inclut :

- des billets d'avion en classe économique ;
- des frais raisonnables pour emballer, assurer, expédier et transporter les meubles, les effets personnels et du ménage dans un conteneur traditionnel de 20 pieds ; et
- un excédent de bagages pouvant aller jusqu'à 20 kg par personne pour le candidat retenu et tout membre de sa famille.

Indemnité d'installation : Un montant forfaitaire de 1 100 DTS peut être versé dès la prise de fonction et à l'arrivée à Apia. Cela correspond, selon les taux actuels, à 4 198 SAT (1 615 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.

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 aux Samoa ou (ii) pour le membre du personnel ou l'époux(se) qui souhaite rendre visite à ses enfants, à condition que le voyage n'ait pas lieu dans les six derniers mois précédant la date d'expiration du contrat.

Congé dans les foyers : Un 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.

Privilèges et immunités : La rémunération du PROE est non imposable pour les non-citoyens ou non-résidents des 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 TOUT LE PERSONNEL RECRUTÉ AU NIVEAU INTERNATIONAL, LES CLAUSES SUIVANTES S'APPLIQUENT :

Indemnité pour frais d'étude : Les dépenses d'éducation peuvent être remboursées sur présentation des justificatifs de paiement pour les enfants à charge, à concurrence de 75 % des frais encourus, tel que le prévoit la politique du PROE en la matière. 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.

Aide au logement : Le personnel international peut recevoir une aide au logement s'élevant à 75 % d'un loyer ordinaire aux Samoa pour un logement meublé de cadre expatrié. Le montant actuel est de 2 328 SAT (895 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 maximum 50 jours).

Congé maladie : 30 jours ouvrables par an (jusqu'à un cumul de maximum 90 jours).

Autres congés : Des dispositions existent également pour les congés de maternité ou de paternité, les congés pour raisons familiales et médicales.

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

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

Frais médicaux : Tous les salariés du PROE et les personnes à leur charge bénéficient d'une prise en charge des frais médicaux, dentaires et optiques raisonnables, selon les conditions générales du Plan du PROE pour la prise en charge des frais médicaux internes.

Retraite : Tout membre du personnel expatrié et recruté au niveau international se voit octroyer une indemnité de retraite représentant 7 % du salaire de base. Pour les ressortissants des Samoa, le PROE verse 7 % du salaire de base au fonds de prévoyance national des 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 des Samoa, et qui ne réside aux 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.

Général : 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 demande – peut être téléchargé depuis la Section emploi 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 E-MAIL :** Veillez à bien libeller votre courriel « **Candidature pour le poste de Responsable du renforcement des capacités en accès et partage des avantages** » et l'envoyer à l'adresse recruitment@sprep.org (***OPTION LA PLUS SOUHAITABLE***) 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 claire : « **Candidature pour le poste de Responsable du renforcement des capacités en accès et partage des avantages** »

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

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

Date limite de dépôt des candidatures : Vendredi 12 mai 2017 : 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