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

INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS AU POSTE DE **CONSEILLER BIODIVERSITÉ (CB)**

SOMMAIRE

A. 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 PROE a son siège à Apia (Samoa), emploie environ 95 personnes et dispose d'un budget annuel de 20 millions d'USD pour 2015.

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 définies dans son Plan stratégique 2011-2015. Ce plan définit le mandat, la vision et les programmes de l'organisation. Il met tout particulièrement l'accent sur la prestation de services efficaces pour les pays et territoires membres du PROE.

Mandat

Le PROE a pour **mandat** de promouvoir la coopération dans la région du 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.

Divisions

Les priorités stratégiques du PROE sont mises en œuvre par le biais des quatre divisions suivantes :

- **Changement climatique :** cette division s'occupe principalement de l'adaptation, de la recherche, de l'élaboration de politiques et de l'atténuation.
- **Biodiversité et gestion écosystémique :** cette division s'occupe essentiellement des milieux côtiers et marins, des espèces menacées et migratrices, des espèces envahissantes et de la biodiversité.
- **Gestion des déchets et lutte contre la pollution :** cette division gère principalement toutes les questions ayant trait à la gestion des déchets dangereux, à la pollution et à la gestion des déchets solides.
- **Surveillance et gouvernance environnementale :** cette division assume les tâches de surveillance, de planification et de gouvernance environnementale.

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

Services généraux et audit interne

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. L'unité d'audit interne assure un suivi indépendant des opérations et des procédures de

gouvernance de l'Organisation, notamment en matière de gestion des risques et de contrôles internes.

PANORAMA DES PRIORITÉS EN MATIÈRE DE BIODIVERSITÉ DU PLAN STRATÉGIQUE 2010-2015 DU PROE

Pour accéder à la prospérité et à des moyens d'existence durables, les populations du Pacifique insulaire doivent conserver et maintenir en bonne santé leurs écosystèmes marins, côtiers et terrestres, ainsi que les espèces qu'ils hébergent. Les populations et leur environnement naturel ont depuis toujours été reliés par des fondements culturels et spirituels. Pourtant, les activités humaines perturbent les écosystèmes et les espèces indigènes sont menacées. Depuis de nombreuses années, la croissance économique et démographique a entraîné une extraction et une utilisation non durables des ressources. Cela a conduit à une surexploitation des pêcheries pélagiques et côtières vitales, à une réduction des populations animales et à la disparition d'espèces en raison d'une chasse excessive. La déforestation non durable et la conversion de forêts en zones d'agriculture de plantation ont souvent eu de graves conséquences à l'échelle locale sur la disponibilité de l'eau douce et l'érosion des sols. La sédimentation qui s'est ensuivie a nui aux récifs coralliens proches de la côte et aux écosystèmes côtiers. Sur certaines îles hautes de plus grande taille, l'exploitation minière mal gérée a eu des impacts environnementaux et sociaux catastrophiques. L'augmentation des transports et du commerce a amené des espèces envahissantes dans les îles du Pacifique. Celles-ci ont de graves conséquences écologiques sur la biodiversité, ainsi que des répercussions économiques sur les principaux secteurs de production, le tourisme et le commerce. Des mesures mettant fin à ces tendances seront nécessaires pour assurer un avenir durable aux populations du Pacifique insulaire.

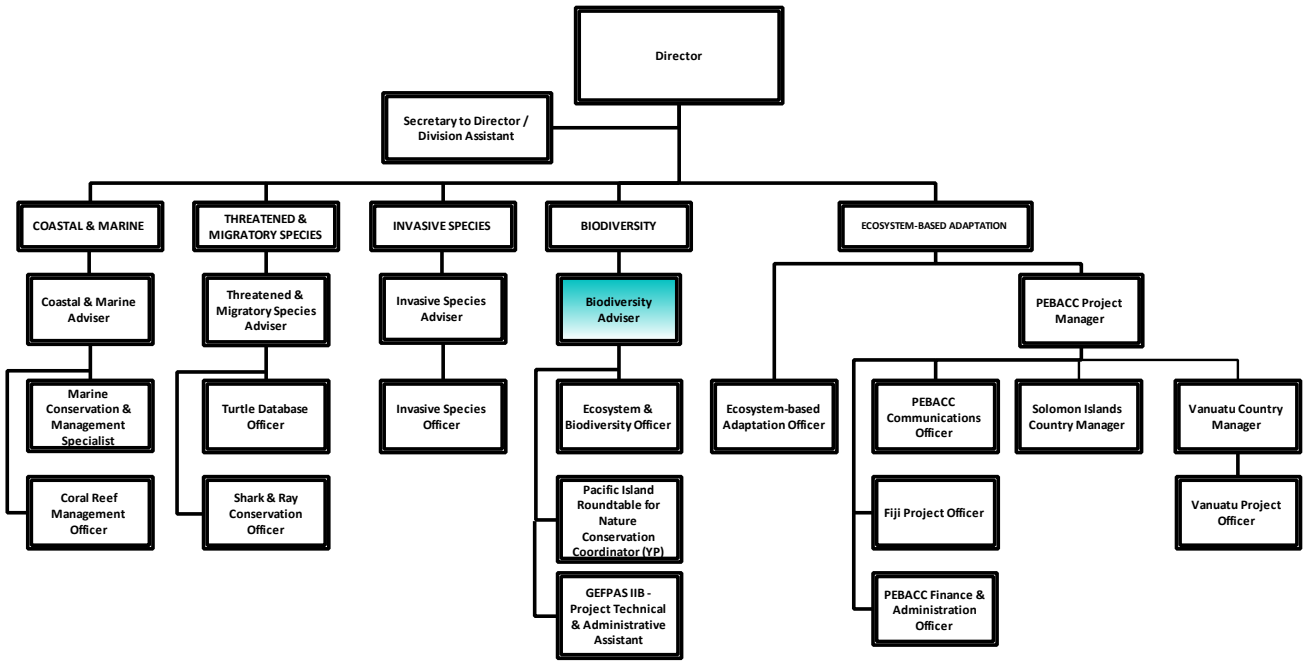
Cette priorité stratégique contribuera à un avenir durable en soutenant la gestion écosystémique et la préservation de la biodiversité. Le Secrétariat s'attachera à fournir un appui technique et consultatif aux Membres pour la conception et la mise en œuvre de Stratégies et plans d'action nationaux pour la biodiversité (et de leurs équivalents dans les territoires). Tâcher de mieux comprendre le rôle des écosystèmes terrestres et côtiers sains et efficacement gérés dans le renforcement de la capacité de résistance des îles face aux impacts susmentionnés constituera un pilier majeur des politiques et des mesures d'adaptation au changement climatique dans le Pacifique insulaire. La dimension culturelle des problèmes environnementaux sera prise en compte en intégrant les connaissances et pratiques biologiques traditionnelles, ainsi que les initiatives régionales visant à valoriser le patrimoine naturel et culturel.

Le Plan stratégique 2010-2015 du PROE vise à améliorer la conservation et la gestion des espèces en encourageant la mise en œuvre effective des accords internationaux et en appuyant les politiques et programmes régionaux qui présentent un bon rapport coût-efficacité. Parmi ceux-ci figurent les mécanismes régionaux existants, tels que la Stratégie d'action pour la conservation de la nature, les Directives pour la gestion des espèces envahissantes dans le Pacifique, le Plan d'action pour les baleines et les dauphins, ou encore le Plan d'action régional pour les requins. Des mécanismes régionaux et nationaux supplémentaires pourront s'avérer nécessaires.

B. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Conseiller Biodiversité (CB)
Division :	Biodiversité et gestion écosystémique
Équipe :	Biodiversité
Supérieur hiérarchique :	Directeur, Biodiversité et gestion écosystémique
Subalternes : (Nombre total de personnes)	3 personnes
Objet du poste :	Ce poste vise à : • Fournir des conseils et des orientations stratégiques aux États et territoires insulaires océaniens quant à la formulation et à l'exécution des programmes et projets régionaux et nationaux, afin de les aider à répondre à leurs priorités en matière de conservation et d'utilisation durable de la diversité biologique.
Date :	Janvier 2016

Contexte organisationnel



Grands secteurs de réalisation

Le poste de **<u>Conseiller Biodiversité</u> (CB)** englobe les grands secteurs de réalisation suivants:

1. Convention sur la biodiversité biologique et coordination des partenariats
2. Cadre régional pour la conservation de la nature et les aires protégées dans le Pacifique insulaire 2014-2020
3. Coordination programmatique sur les questions de biodiversité
4. Leadership et gestion

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. Convention sur la biodiversité biologique et coordination d'autres partenariats a) Fournir des services consultatifs techniques et politiques aux États et territoires insulaires océaniens (ÉTIO) au sujet des processus de la Convention sur la biodiversité biologique (CBD) (par ex. le programme de travail sur la biodiversité insulaire et le programme de travail sur les aires protégées de la CBD), coordonner l'accord de partenariat entre le PROE et le Secrétariat de la CBD, et fournir des conseils sur les synergies existant entre les autres conventions, les accords internationaux et les principaux AME liés à la biodiversité. b) Offrir un soutien technique et consultatif aux ÉTIO pour l'élaboration, la révision, la mise en œuvre et le suivi des stratégies et plans d'action nationaux pour la diversité biologique, ainsi que des rapports nationaux soumis à la CBD; aider les ÉTIO à respecter les obligations que leur impose la CBD et les conseiller sur les questions de biodiversité afin qu'ils répondent à leurs priorités nationales à cet égard. c) Fournir un appui technique aux ÉTIO pour le développement de positions régionales en préparation des réunions liées à la convention, notamment par l'organisation et la tenue de réunions régionales préparatoires pour la Conférence des Parties à la CBD, ainsi que par la	• Les conseils et l'appui techniques et politiques sont acceptés par les États insulaires océaniens parties à la CBD, et ont contribué à l'élaboration des principaux plans, stratégies et cadres politiques nationaux • Des initiatives de planification conjointes ont été lancées et développées entre la CBD et d'autres AME liés à la biodiversité • Les États insulaires océaniens parties à la CBD travaillent main dans la main avec des partenaires aux principaux processus de négociation de la CBD, et défendent fermement les enjeux spécifiques du Pacifique • Les initiatives présentées au FEM pour la biodiversité et les domaines prioritaires liés sont élaborées à travers des formulaires d'identification de projet (FIP) • Les réunions préparatoires régionales sont organisées et les réunions d'information régionales sont utilisées à bon escient afin d'aider aux négociations tenues lors de la COP de la CBD et des réunions liées • Des lignes directrices et des outils pour la prise en compte de la biodiversité sont élaborés et mis à la disposition des pays • Des propositions de financement pour améliorer la capacité de résistance des écosystèmes aux conséquences du changement climatique sont préparées, soumises et approuvées par des donateurs

préparation de réunions d'information régionales, et offrir une aide à l'organe subsidiaire chargé de fournir des avis scientifiques, techniques et technologiques (OSASTT), à l'Organe subsidiaire chargé de l'application (SBI), aux groupes de travail et aux réunions de la COP, lorsque cela s'avère nécessaire. d) Maintenir et renforcer les partenariats existants, et en développer de nouveaux, afin d'aider les États et territoires insulaires océaniens à mettre en œuvre des politiques et des activités visant à protéger la biodiversité ; ce soutien s'applique également aux accords et aux collaborations qui existent avec des partenaires tels que Bird Life International, Conservation International, l'UICN, TNC, le WWF-Pacifique Sud et la WCS. Fournir des conseils aux États insulaires océaniens quant à l'importance d'intégrer la biodiversité dans la planification et les prises de décision à l'échelle locale, régionale et nationale, notamment au travers de liens avec des processus régionaux ou mondiaux tels que le cadre pour le régionalisme dans le Pacifique, les objectifs mondiaux de développement durable et les objectifs d'Aichi pour la biodiversité. . e) Travailler en étroite collaboration avec le conseiller aux milieux côtiers et marins, le conseiller aux espèces marines et le conseiller aux espèces envahissantes afin de solliciter et d'obtenir des financements pour des initiatives visant à améliorer la capacité d'adaptation des écosystèmes et des espèces aux effets attendus du changement climatique. Offrir conseils et orientations aux ÉTIO sur les questions touchant à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets financés par le FEM à travers ses programmes opérationnels en matière de biodiversité ainsi que d'autres programmes pertinents de ce fonds.	
2. Cadre régional pour la conservation de la nature et les aires protégées dans le Pacifique insulaire 2014-2020 a) Fournir des orientations et un appui	• Les objectifs et principes du Cadre régional

consultatif technique aux États et territoires insulaires océaniens de façon à garantir que les objectifs et principes du Cadre sont bien compris et reflétés dans les plans, les stratégies et les politiques nationales en matière de biodiversité. b) Diriger et encadrer la coordination des activités du Secrétariat de la Table ronde océanienne pour la conservation de la nature (PIRT) afin que la table ronde soit pleinement opérationnelle. c) Collaborer avec la présidence de la PIRT et ses partenaires afin de soutenir les efforts visant à s'assurer que la table ronde et la mise en œuvre du Cadre sont efficacement gérés et contrôlés, et que des rapports sont présentés régulièrement, notamment lors des réunions annuelles de la PIRT. d) Apporter un concours au groupe de gestion de la table ronde en vue de lever des fonds permettant de faciliter l'entretien et l'exploitation de la table ronde, et le contrôle et l'évaluation du Cadre. e) Coordonner la collecte de fonds, la planification, l'organisation et la réalisation de la 10e Conférence du Pacifique insulaire sur la conservation de la nature, prévue en liaison avec la présidence et le groupe de gestion de la table ronde.	pour la conservation de la nature et les aires protégées dans le Pacifique insulaire 2014-2020 sont reflétés dans les Stratégies et plans d'action nationaux pour la biodiversité (SPANB) • La table ronde est pleinement opérationnelle et fonctionne de façon efficace • Les buts et objectifs de la 10e Conférence sur la conservation de la nature sont pleinement atteints grâce à la participation équilibrée des gouvernements et d'organisations non gouvernementales • Des financements sont obtenus et de nouveaux partenariats établis afin de soutenir les activités de la PIRT ainsi que la Conférence sur la conservation de la nature
3. Coordination programmatique sur les questions de biodiversité a) Conseiller l'équipe de direction et le personnel du PROE au sujet de l'affectation prioritaire des ressources du Secrétariat au soutien des activités de préservation de la biodiversité dans les pays membres. b) Conseiller et collaborer avec d'autres domaines de travail du programme « biodiversité et gestion écosystémique » et avec d'autres programmes techniques du PROE abordant les questions de biodiversité, de façon à garantir une approche programmatique cohérente et intégrée, notamment en termes de gouvernance liée à la biodiversité, de	• Les priorités en matière de biodiversité du Plan stratégique du PROE sont reflétées de façon adéquate dans le budget-programme annuel et le plan d'activité du PROE • Les priorités en matière de biodiversité sont bien intégrées dans les programmes du PROE correspondants • La présentation de rapports relatifs au Cadre est calquée sur les processus d'établissement de rapports nationaux ou mondiaux des SPANB

planification stratégique, de formation et de renforcement des compétences, de partage des savoirs, ou encore d'initiatives et de questions en matière de pédagogie et de communication sociale. c) Collaborer avec tous les domaines du programme au développement et à la conception d'initiatives de financement qui poursuivent les objectifs relatifs à la biodiversité dans la région. d) Rendre des avis au Secrétariat et aux Membres quant aux objectifs de conservation figurant dans le Cadre régional pour la conservation de la nature et les aires protégées dans le Pacifique insulaire 2014-2020 et dans les SPANB, leurs implications en termes de planification et de réalisation de projet, et la manière dont ils peuvent être contrôlés et atteints.	
4. Leadership et gestion a) Assurer le suivi et la coordination de la gestion quotidienne de l'équipe « Biodiversité », notamment en dispensant conseils techniques et assistance au personnel. b) Mener et encadrer le personnel de l'équipe « Biodiversité » afin que ses objectifs soient atteints ; établir et contrôler des plans de développement des performances individuels ; obtenir des résultats d'ensemble ; et identifier les besoins de perfectionnement du personnel.	• L'équipe fournit des services de la plus haute qualité, et soutient pleinement les programmes et les plans de travail approuvés du PROE, au sein desquels elle est bien intégrée. • L'équipe fonctionne efficacement, y compris au sein de la Division dans son ensemble ; elle atteint les objectifs de son plan de travail et de son budget annuels, et répond aux priorités stratégiques définies

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 :

- Développement, maintien et renforcement de partenariats solides et efficaces
- Mobilisation de ressources financières venant appuyer les programmes de conservation de la biodiversité dans la région
- Mise en place d'une approche intégrée entre la conservation de la biodiversité et la gestion des écosystèmes d'une part, et les autres priorités nationales d'autre part
- Fourniture de conseils, d'orientations stratégiques et de soutien au renforcement des capacités aux ÉTIO au sujet de la CBD. Formulation et mise en œuvre du Cadre régional pour la conservation de la nature et les aires protégées dans le Pacifique insulaire 2014-2020, ainsi que des SPANB

Relations fonctionnelles et compétences connexes

Principaux contacts internes ou externes	**Nature du contact le plus courant**
Externes • Points de contact du PROE • Organismes environnementaux de Membres • Homologues du CORP • Organismes de financements • Partenaires, notamment institutions de recherche, ONG et tout autre organisme pertinent • Table ronde océanienne pour la conservation de la nature • Consultants • Populations	• Consultations et liaison avec les organismes gouvernementaux, les partenaires, les donateurs et les populations locales • Faciliter et coordonner les contributions aux processus de négociation internationale, en particulier la CBD • Mettre au point des activités, projets et programmes conjoints • Coordonner les activités du Secrétariat de la PIRT • Information et échange de connaissances • Soutien technique et consultatif permanent aux ÉTIO
Internes • Direction et gestion • Personnel affecté au programme, • Personnel de soutien	• Planification et suivi stratégiques • Élaboration d'approches cohérentes et intégrées pour la planification et la mise en œuvre de programmes • Encadrement et gestion du personnel • Partage des connaissances et formation du personnel

Niveau de délégation

Le titulaire du poste :
▪ gère un budget opérationnel ▪ dispose de l'autorité nécessaire pour autoriser certaines dépenses dans le cadre de son propre budget et dans certaines limites

- peut mener des négociations au nom du PROE
- peut rechercher des possibilités de financement pour les programmes 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. Avoir obtenu au minimum un diplôme de Master en science de l'environnement dans le domaine de la biodiversité, la gestion environnementale, la gestion des ressources ou dans une autre discipline relevant des sciences naturelles, OU à défaut, un diplôme de Bachelier assorti d'une expérience professionnelle appliquée en sus de l'expérience professionnelle minimum exigée dans les domaines concernés.

Connaissances/Expérience

Indispensables
2. Au moins 7 ans d'expérience dans le domaine concerné, dont au moins 5 ans en tant que conseiller principal, de préférence dans la région du Pacifique insulaire.
3. Connaissances et expérience avérées avec : a) la Convention sur la biodiversité biologique, et solide connaissance des autres accords multilatéraux majeurs sur l'environnement ; une bonne compréhension des travaux de la Table ronde océanienne pour la conservation de la nature et des autres initiatives régionales de conservation constituera un atout b) les problèmes environnementaux reconnus et naissants, en particulier ceux abordés par les conventions sur la conservation de la nature qui s'appliquent à cette région, et les problèmes de conservation dans les ÉTIO. c) le FEM et les autres dispositifs de financement bilatéraux et multilatéraux pour la biodiversité dans la région du Pacifique.
4. Expérience avérée en direction, gestion et fonctionnement au sein d'une équipe travaillant dans un environnement multiculturel et pluridisciplinaire
5. Solides compétences en conseils stratégiques, coordination, analyse, communication et facilitation, et capacité avérée à motiver des équipes et à établir puis mettre en œuvre des objectifs fixés dans des plans de travail

6. Expérience avérée en gestion de programmes et de projets, ainsi qu'en suivi et évaluation, notamment en gestion financière et en rédaction de propositions et de rapports
7. Excellentes compétences en communication, à l'oral comme à l'écrit, mais aussi une très bonne présentation et d'excellentes compétences relationnelles, assorties d'une solide expérience en matière d'établissement puis de maintien de relations fructueuses efficaces au sein d'un groupe de personnes cosmopolite

Capacités essentielles/Attributs/Compétences spécifiques au poste

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

Niveau expert	• Compétences en facilitation, en coordination et en communication • Rédaction de rapports et de propositions • Résolution de problèmes • Compétences en planification stratégique • Compétences en gestion de budget et en obtention de financements • Capacité à établir des priorités • Renforcement d'équipe
Niveau avancé	• Thématiques environnementales dans la région des îles du Pacifique • Nouveaux enjeux et défis en matière environnementale
Connaissance pratique	• Principes généraux de gestion
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

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 : Il s'agit d'une nomination pour une période initiale de 3 ans, renouvelable pour une période totale maximale de 6 ans. Le renouvellement est fonction des performances atteintes durant le mandat initial, de la poursuite ou non des activités du programme concerné et du budget disponible.

Salaire : Le salaire est libellé en droit de tirage spécial du Fonds monétaire international (DTS). La rémunération pour ce poste relève de l'échelon 11 de la grille de salaires du PROE. Le salaire initial sera compris entre 35 440 et 39 870 DTS. L'équivalent actuel oscille entre 135 250 et 152 156 SAT (soit entre 49 908 et 56 146 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 de différence du coût de la vie : Une indemnité de différence du coût de la vie comprise entre 4 695 et 5 068 DTS sera également versée au candidat retenu. L'équivalent actuel oscille entre 17 917 et 19 343 SAT (soit entre 6 612 et 7 137 USD). L'indemnité de différence du coût de la vie est due à l'écart du coût de la vie entre Suva et Apia. Cette indemnité est périodiquement revue, en fonction des données établies par un évaluateur 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 2,71 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.

<u>POUR LE PERSONNEL RECRUTÉ EN DEHORS DES FRONTIÈRES DES SAMOA, LES CLAUSES SUIVANTES SONT D'APPLICATION *:*</u>

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 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 DST peut être versé dès la prise de fonction et à l'arrivée à Apia. Ce montant équivaut actuellement à 4 198 SAT (1 549 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 peut bénéficier 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 exempte d'impôts pour les personnes n'ayant ni le statut de citoyen ni le statut de résident des Samoa, y compris pour l'importation hors taxe d'effets mobiliers et personnels que possèdent et utilisent les personnes depuis moins de six mois, et ce dans les six mois suivant la nomination.

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 talas des Samoa (SAT), soit 5 673 USD par an et par enfant à charge, avec un maximum de 46 800 SAT (17 018 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 taux actuel s'élève à 2 328 SAT (859 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 (886 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.

« Expatrié » désigne un membre du personnel recruté à l'international, qui n'est ni citoyen ni résident permanent des Samoa, et qui ne réside aux Samoa qu'en vertu de son recrutement par le 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. Le formulaire de candidature dûment complété (téléchargeable dans la rubrique « Carrière » (Employment) sur notre site web ;
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 l'objet de votre message de la façon suivante **« Candidature pour le poste de conseiller biodiversité »** et envoyez votre message à l'adresse recruitment@PROE.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)20 231 avec la mention suivante mise en évidence : **Candidature pour le poste de conseiller biodiversité**.

Pour plus d'informations sur le PROE et ses travaux dans la région, rendez-vous sur le site internet du PROE : www.sprep.org

Pour toute question complémentaire, veuillez contacter le responsable adjoint du service des ressources humaines Jolynn Managreve-Fepuleai par téléphone au (685) 21929 ext. 325 ou par e-mail à l'adresse jolynnf@sprep.org

Date limite de dépôt des candidatures : vendredi 19 février 2016. 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