

INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS ET CANDIDATES

Responsable communications et liaisons **(PRISMSS-CLO)**

CONTENU

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE PROE

B. SERVICE RÉGIONAL D'AIDE À LA LUTTE CONTRE LES ESPÈCES
ENVAHISSANTES DANS LE PACIFIQUE (PRISMSS)

C. DESCRIPTION DU POSTE

D. RÉMUNÉRATION GLOBALE ET CONDITIONS D'EMPLOI

E. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE PROE

Le *Programme régional océanien de l'environnement* (PROE) est l'organisation régionale fondée par les États et par les autorités du Pacifique, chargée de protéger et de gérer l'environnement et les ressources naturelles de la région.

Son siège se trouve à Apia, au Samoa. Il dispose également de bureaux régionaux aux Fidji, aux Îles Salomon, en République des Îles Marshall et à Vanuatu.

Près de 150 personnes travaillent pour le PROE ; il dispose d'un budget annuel d'environ 36 millions d'USD pour l'année 2023.

Le lancement du PROE, en 1993, a démontré à la communauté internationale l'engagement profond des États et des autorités des îles du Pacifique en faveur d'une meilleure gestion de l'environnement, dans le cadre du développement durable.

Les orientations stratégiques du PROE sont clairement définies dans son Plan stratégique 2017-2026. Ce plan définit le mandat, la vision et les programmes de l'organisation, et insiste sur l'importance d'une prestation efficace de services aux États et aux territoires Membres du PROE.

Mandat

Le PROE a pour **mandat** de promouvoir la coopération dans la région du Pacifique et d'apporter son aide aux États et aux territoires insulaires océaniques afin de contribuer à la protection et à l'amélioration de son environnement ainsi qu'à la pérennisation de son développement pour les générations actuelles et futures.

Vision

Le PROE est régi par sa **vision de l'avenir** :

« Un environnement océanien résilient, garant de nos modes de vie et de notre patrimoine naturel, en harmonie avec nos cultures ».

Membres

Le PROE compte 21 Membres parmi les États et les territoires insulaires océaniques :

▪ Samoa américaines	▪ Îles Mariannes
▪ Îles Cook	▪ Palaos
▪ États fédérés de Micronésie	▪ Papouasie-Nouvelle-Guinée
▪ Fidji	▪ Samoa
▪ Polynésie française	▪ Îles Salomon
▪ Guam	▪ Tokélaou
▪ Kiribati	▪ Tonga
▪ Îles Marshall	▪ Tuvalu
▪ Nauru	▪ Vanuatu
▪ Nouvelle-Calédonie	▪ Wallis-et-Futuna
▪ Nioué	

et 5 États Membres dits « métropolitains », ayant des intérêts directs dans la région :

- Australie
- France
- Nouvelle-Zélande

- Royaume-Uni
- États-Unis.

Buts et objectifs du PROE

Le PROE poursuit le renforcement et l'ajustement de ses capacités institutionnelles, de ses compétences et de ses systèmes afin de mieux soutenir ses Membres en leur offrant, ainsi qu'à leurs partenaires, des services plus intégrés, plus réactifs et plus rentables, tout en améliorant la coordination des initiatives ayant cours à l'échelle régionale.

Les Membres océaniques et métropolitains sont convenus de ce que le Plan stratégique du PROE doit couvrir une période de dix ans afin de traiter des priorités essentielles pour l'environnement ainsi que des priorités stratégiques en matière de stratégie sociale et de gouvernance, et qui se retrouvent dans les buts et objectifs régionaux de la Stratégie, ainsi que dans les « Valeurs » fondamentales du PROE.

Objectifs régionaux

- **Objectif régional 1** : les peuples océaniques bénéficient d'une meilleure résilience face aux changements climatiques.
- **Objectif régional 2** : les peuples océaniques bénéficient d'écosystèmes insulaires et océaniques sains et résilients.
- **Objectif régional 3** : les peuples océaniques bénéficient de l'amélioration de la gestion des déchets et d'une meilleure maîtrise de la pollution.
- **Objectif régional 4** : les peuples océaniques et leur environnement bénéficient des engagements pris en faveur des bonnes pratiques de gouvernance environnementale et de leur application.

Objectifs organisationnels

- **Objectif organisationnel 1** : le PROE dispose de systèmes d'information, de connaissances et de communications qui fournissent les bonnes données aux bonnes personnes au bon moment et influencent de façon positive les changements organisationnels, comportementaux et environnementaux.
- **Objectif organisationnel 2** : le PROE dispose de procédures multidisciplinaires concernant l'exécution des programmes et le soutien apporté aux Membres pour l'élaboration de stratégies et de politiques au niveau national et régional.
- **Objectif organisationnel 3** : le PROE bénéficie d'une base de financement fiable et pérenne permettant d'obtenir des résultats dans le domaine environnemental, dans l'intérêt de la région des îles du Pacifique, et gère ses programmes et son fonctionnement de manière à respecter le budget convenu.
- **Objectif organisationnel 4** : le PROE joue un rôle de premier plan et s'implique dans des partenariats et des projets collaboratifs fructueux.
- **Objectif organisationnel 5** : le PROE peut compter sur un groupe de personnes dotées des dispositions, des connaissances et des compétences qui lui permettront de concrétiser sa vision régionale commune.

Les valeurs du PROE

Le PROE aborde les défis environnementaux auxquels est confronté le Pacifique en se fondant sur quatre valeurs simples :

- Nous valorisons l'**environnement**
- Nous valorisons notre **personnel**
- Nous valorisons la **prestation de services** ciblés et de haute qualité
- Nous valorisons l'**intégrité**

B. Service régional d'aide à la lutte contre les espèces envahissantes dans le Pacifique (PRISMSS)

Le PRISMSS est un mécanisme de coordination conçu pour porter à un niveau supérieur la gestion opérationnelle des espèces envahissantes dans le Pacifique et la prévention en la matière. Le PRISMSS réunit des experts et expertes de divers organes qui collaborent dans la région du Pacifique en vue de protéger la biodiversité autochtone et le bon fonctionnement des écosystèmes. Son but est de fournir aux États et territoires insulaires du Pacifique un ensemble complet de services d'aide de manière cohérente, efficace et accessible. L'objectif est de réduire l'incidence écologique et socioéconomique des espèces envahissantes sur les écosystèmes par la gestion ou l'éradication des espèces prioritaires, et par la protection des sites importants.

Pour atteindre cet objectif, le PRISMSS apporte actuellement une assistance technique dans le cadre des cinq programmes régionaux suivants pour la région du Pacifique :

1.



Protect Our Islands

"National and inter-island biosecurity and EDRR"

2.



Predator Free Pacific

"Removal of Invasive mammalian predators from Islands"

3.



War On Weeds

"Management of high priority weeds"

4.



Natural Enemies - Natural Solutions

"Biological control of widespread weeds"

5.



Resilient Ecosystems - Resilient Communities

"Priority area ecological restoration"

PRISMSS – Projet de rétablissement de la résilience des îles

Le Ministère néo-zélandais des affaires étrangères et du commerce a signé un accord de financement avec le PROE pour mettre en œuvre le Projet de rétablissement de la résilience des îles. L'objectif de ce financement est de contribuer au développement du PRISMSS et de permettre aux programmes techniques de progresser dans leurs domaines d'activité dans le Pacifique. Par conséquent, les nouveaux postes créés dans le cadre de ce projet seront axés sur deux domaines, à savoir la gestion du PRISMSS et la mise en œuvre des activités convenues dans le cadre de l'accord de financement avec le Ministère.

L'objectif du projet est d'améliorer les moyens d'existence dans les États et territoires insulaires du Pacifique et de les rendre plus résilients face aux changements climatiques, en réduisant l'incidence des espèces envahissantes sur les écosystèmes naturels et agricoles.

Résultats à long terme :

- Amélioration de la résilience et de la capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques.
- Amélioration des capacités institutionnelles et de la prise de décisions fondée sur des données probantes.

Résultats à moyen terme :

- Accélération des mesures d'adaptation en aidant les pays et les populations du Pacifique insulaire à maîtriser les incidences causées par les espèces envahissantes.
- Hausse de la résilience face aux changements climatiques en améliorant la mise en œuvre des projets de lutte contre les espèces envahissantes aux niveaux régional et national.
- Maintien des valeurs locales par l'application des savoirs autochtones pour rétablir la résilience des îles.
- Amélioration du savoir-faire en matière de climat par le renforcement des capacités au sein des pays et des organisations régionales.
- Amélioration de la capacité des institutions régionales à faire face aux incidences causées par les espèces envahissantes sur la biodiversité et la résilience climatique.

Résultats à court terme :

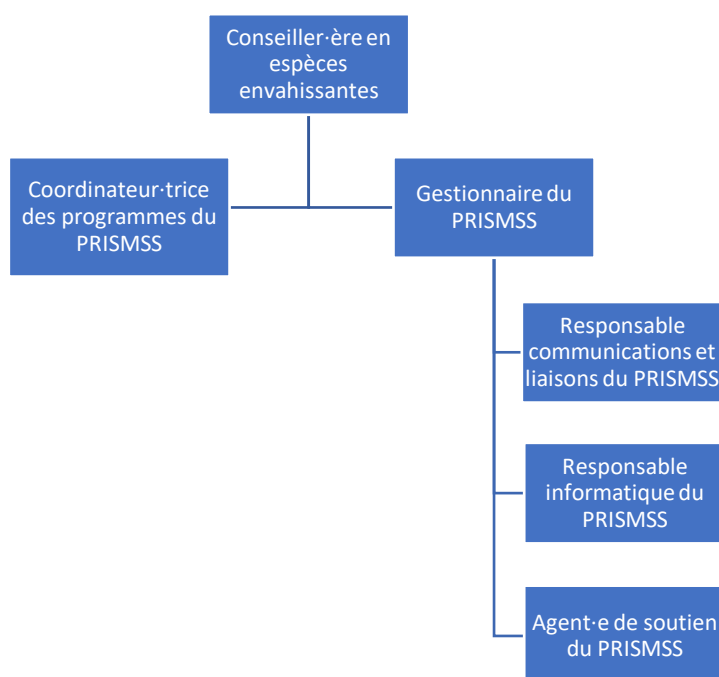
- Amélioration et protection des écosystèmes terrestres et marins, notamment par l'augmentation de la couverture forestière et des mangroves et l'amélioration de la santé des écosystèmes, grâce au renforcement des capacités et à la lutte contre les espèces envahissantes.
- Amélioration de la résilience des populations face aux changements climatiques et aux catastrophes en tirant parti des savoirs autochtones, en protégeant et en renforçant les écosystèmes et par l'amélioration la sécurité alimentaire et des moyens d'existence de façon soucieuse de l'inclusion sociale et de la problématique femmes-hommes.

- Capacité accrue des pays insulaires du Pacifique à protéger et à améliorer la biodiversité, épaulés par des institutions régionales efficaces. Résultats spécifiques en matière de biodiversité et de lutte contre les espèces envahissantes :
 1. Amélioration de la résistance face aux changements climatiques et aux catastrophes, et renforcement de la biodiversité.
 2. Amélioration équitable des moyens d'existence.
 3. Mise en œuvre plus efficace et plus inclusive des activités de lutte contre les espèces envahissantes.

Équipe du PRISMSS

L'investissement du Ministère néo-zélandais des affaires étrangères et du commerce dans le Projet de rétablissement de la résilience des îles comprend les fonds mis à la disposition du PROE en vue de la constitution d'une unité de gestion de projet destinée à mettre en œuvre ce dernier et de coordonner son action avec celle d'initiatives similaires et l'extension du PRISMSS. Cette équipe comprendra les personnes suivantes :

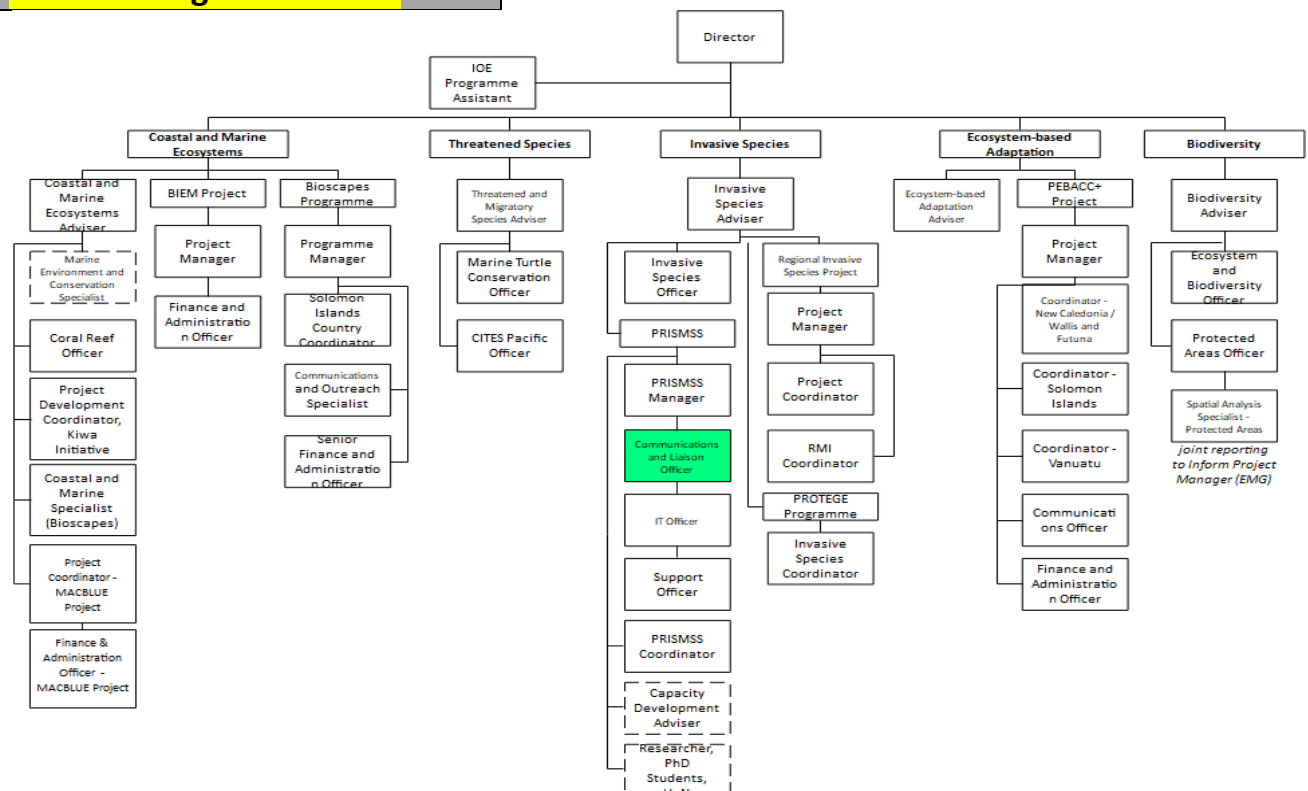
- Gestionnaire
- Coordinateur·trice des programmes
- Responsable communications et liaisons
- Agent·e de soutien
- Responsable informatique



C. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Responsable communications et liaisons du Service régional d'aide à la lutte contre les espèces envahissantes dans le Pacifique (PRISMSS)
Programme :	Écosystèmes insulaires et océaniques
Équipe :	Espèces envahissantes
Sous la responsabilité de :	Gestionnaire du PRISMSS
Responsable de : (Nombre total de personnes)	S.O.
Objet du poste :	Ce poste vise à : - Mettre en œuvre, examiner et réviser les stratégies de communication pour le PRISMSS et le Projet de rétablissement de la résilience des îles (RRI) afin d'en accroître la visibilité, de sensibiliser au besoin et à la demande de ces services. - Optimiser la coordination de la communication et les résultats à cet effet entre tous les partenaires, bailleurs et parties prenantes du PRISMSS.
Date :	Septembre 2023

Contexte organisationnel



Principaux domaines de résultats

Le poste de **responsable communications et liaisons du PRISMSS** porte sur les principaux domaines de réalisation suivants :

1. Mettre en œuvre la stratégie du PRISMSS en matière de communication et de marketing.
2. Coordonner la communication avec les parties prenantes du PRISMSS et entretenir le contact avec elles.
3. Concevoir des produits de communication à l'appui des activités de sensibilisation à l'échelle nationale et régionale.
4. Contribuer à la mobilisation des bailleurs, à la visibilité et à la durabilité du PRISMSS.
5. Gestion de la communication et des connaissances.

Les exigences, attentes et normes de qualité relatives aux principaux domaines de résultats susmentionnés sont brièvement décrites ci-après.

Responsabilités du ou de la titulaire du poste :	Indicateurs de bonne performance :
1) Mettre en œuvre la stratégie du PRISMSS en matière de communication et de marketing a) Mettre en œuvre, suivre et réviser les objectifs, buts et indicateurs de réussite de la stratégie du PRISMSS en matière de communication et de marketing, en concertation avec l'équipe du PRISMSS et les organisations partenaires. b) Collaborer étroitement avec l'équipe du PRISMSS, les équipes informatiques, sensibilisation et communication, ainsi que les partenaires externes, pour dégager les potentialités de générer des contenus médiatiques et de faire la promotion des services fournis par le PRISMSS auprès des principaux publics cibles. c) Concevoir et produire régulièrement des communications et des produits médiatiques faisant la promotion du PRISMSS dans le but d'accroître la demande de ses services. d) Aider les Coordinateurs nationaux pour les espèces envahissantes et les États membres en menant des activités de sensibilisation et de communication au	• Une stratégie affinée est convenue et validée par les partenaires du PRISMSS et les principales parties prenantes. • Une communication efficace se traduit par un engagement fort des parties prenantes et des partenaires dans l'exécution et la promotion des activités et des résultats. • Les produits et activités de communication et de sensibilisation sont conçus de sorte à prendre en compte les approches d'inclusion sociale et d'égalité femmes-hommes et les savoirs traditionnels, là où cela est approprié. • Les communications du PRISMSS et du RRI sont compatibles avec les exigences du PROE, du Ministère néo-zélandais des affaires étrangères, du FEM et des autres bailleurs en matière de visibilité et de communication. • Fournir au gestionnaire du PRISMSS des rapports de progression trimestriels relatifs au succès de l'ensemble des activités de communication et de modification des comportements.

sujet du PRISMSS et des activités connexes. e) Gérer la stratégie du PRISMSS relative à son site internet et aux réseaux sociaux, avec la création d'indicateurs mensuels pour orienter les améliorations des activités, produits et messages de marketing et de sensibilisation diffusés par le PRISMSS. f) Suivre les communications relatives aux espèces envahissantes dans toute la région et encourager l'amplification des messages clés communiqués par les partenaires du PRISMSS et les membres.	
2) Coordonner la communication avec les parties prenantes du PRISMSS et entretenir le contact avec elles a) Assurer la coordination pour le Groupe de pilotage des communications du PRISMSS, qui inclut le personnel des partenaires du PRISMSS chargé de la communication. b) Créer des potentialités médiatiques destinées à sensibiliser au besoin d'une plus grande collaboration régionale afin de renforcer la lutte contre les espèces envahissantes dans la région. c) Nouer et maintenir des relations positives et fructueuses avec les parties prenantes, les partenaires potentiels et les bailleurs afin de communiquer sur la gestion des espèces envahissantes. d) Créer des occasions de communiquer sur les partenariats du PRISMSS, ses réalisations et les efforts menés par les différents pays. e) Veiller à la compatibilité des communications du PRISMSS avec les exigences du PROE, des bailleurs et des partenaires en matière de visibilité et de communication. f) Se concerter avec l'équipe communications du PROE et les autres programmes et projets du PROE (le cas échéant) afin d'accroître la visibilité du PRISMSS et du RRI. g) Se concerter avec des fournisseurs externes (concepteurs, vidéastes, etc.)	• Le Groupe de pilotage des communications du PRISMSS produit des contenus de haute qualité, au message cohérent. • La sensibilisation au besoin d'une plus grande collaboration régionale afin de renforcer la lutte contre les espèces envahissantes dans la région est accrue. • Des partenariats efficaces et fructueux sur les communications sont établis et entretenus avec les parties prenantes, les bailleurs de fonds et les partenaires potentiels actifs dans la lutte contre les espèces envahissantes. • Gestion et extension de la série en ligne « Battler Lounge ». • Les parties concernées par les communications (tant externes qu'internes) sont familiarisées avec les principaux messages et contenus publics du PRISMSS et du RRI destinés aux plateformes de communication et organes de presse, et s'y conforment. • Les attentes du PRISMSS et du RRI sont bien définies et se retrouvent dans les exigences de communication des autres projets mis en œuvre par le Service.

pour créer des produits de communication de haute qualité et s'assurer que des produits de sensibilisation soient créés et largement diffusés. h) Participer aux réunions de coordination et de consultation technique du projet RRI afin d'y puiser des éléments pouvant faire l'objet de communications et de publications.	
3) Concevoir des produits de communication à l'appui des activités de sensibilisation à l'échelle nationale et régionale a) Faire la promotion du PRISMSS en tant que service de premier choix dans le cadre de l'aide offerte aux États et territoires insulaires océaniques pour « rétablir la résilience des îles ». b) Concevoir et créer des matériels de promotion et des contenus de haut niveau afin de mieux faire connaître les activités du PRISMSS et du RRI dans la consolidation de la résilience face aux changements climatiques. c) Faire en sorte que les supports de communication soient traduits en langues locales, là où cela se justifie. d) Faire en sorte que tous les supports soient examinés et approuvés par le biais des canaux idoines du PROE et de bailleurs, en étroite collaboration avec l'équipe communication et sensibilisation. e) Toutes les communications sont correctement créditées de sorte à accroître la visibilité des bailleurs, des partenaires et des bénéficiaires.	• Des vidéos, brochures (à la fois numériques et analogues), panneaux et publications promotionnels sont créés et largement diffusés sur les plateformes et canaux appropriés. • Le PRISMSS jouit d'une présence en ligne fournissant de nombreuses informations sur le Service et la lutte contre les espèces envahissantes en tant qu'outil de rétablissement de la résilience des îles. • Les pays participant au projet RRI mènent des activités fructueuses de sensibilisation à la résilience sur le plan national au moyen de communications et de contributions ayant bénéficié d'apports du PRISMSS.
4) Contribuer à la mobilisation des bailleurs, à la visibilité et à la mobilisation de ressources a) Veiller à ce que toutes les communications du PRISMSS et de ses projets soient exécutées conformément aux exigences du PROE	• Tous les produits de communication sont élaborés conformément aux exigences du PROE et liés à la visibilité des bailleurs. • D'éventuelles activités de promotion croisée avec les bailleurs et les partenaires sont envisagées et réalisées.

et en accord avec les exigences des bailleurs de fonds et des partenaires. b) Rechercher des occasions de faire la promotion du PRISMSS lors de manifestations régionales et internationales, y compris dans le cadre des réseaux de lutte contre les espèces envahissantes et de la communication à ce sujet. c) Mettre en valeur le travail du PRISMSS auprès d'organisations non gouvernementales (ONG) afin de susciter des partenariats avec des bailleurs et d'évaluer les possibilités d'obtenir de nouveaux investissements.	• Tous les supports destinés à la publication et aux médias sont examinés et approuvés par le biais des canaux idoines du PROE et des bailleurs. • Toutes les actions de promotion au sujet des activités des projets affichent un lien clair avec les stratégies nationales et régionales du PRISMSS en matière de sensibilisation à la lutte contre les espèces envahissantes. • Des partenariats efficaces et fructueux sont établis et entretenus avec des parties prenantes nationales et locales, des partenaires potentiels et des bailleurs.
5) Gestion de la communication et des connaissances a) Veiller à ce que les informations sur les activités de lutte contre les espèces envahissantes menées par le PRISMSS et le projet RRI, et les réalisations obtenues à cet égard, soient bien actualisées, organisées et communiquées en ligne et via les plateformes publiques idoines. b) Veiller à ce que les produits de communication soient disponibles et accessibles à l'équipe chargée de la lutte contre les espèces envahissantes et aux partenaires du PRISMSS. c) Veiller à ce que les sites internet consacrés aux espèces envahissantes soient régulièrement actualisés, en concertation avec l'équipe informatique du PRISMSS. d) Se concerter avec les partenaires et bénéficiaires du PRISMSS pour concevoir des supports et des publications. e) Proposer une assistance technique et professionnelle concernant l'édition et les publications, si nécessaire. f) Coordonner la traduction de toutes les publications et de tous les supports de communication officiels, tel que et lorsque cela est nécessaire g) Coordonner la conception de supports de sensibilisation et d'éducation à même de motiver les membres du public à se lancer dans une carrière associée à la lutte contre	• Tous les articles et publications relatifs au projet RRI sont mis en ligne sur la Base de ressources « Battler » et sur les portails appropriés du PROE. • Toutes les fonctions et produits de communication du PRISMSS (y compris les pages de réseaux sociaux) sont à jour, suivis, organisés, entretenus et accessibles à l'équipe chargée de la lutte contre les espèces envahissantes, ainsi qu'à l'équipe et aux partenaires du PRISMSS.

les espèces envahissantes lors des manifestations organisées par le PROE.	
h) Créer, superviser et actualiser la base de données pour les publics cibles du PRISMSS et du projet RRI, dont les bailleurs, les organismes et le personnel de l'organisation.	

Note

Les normes de performance ci-dessus sont fournies uniquement à titre indicatif. Les mesures exactes de performance concernant ce poste devront être examinées plus en détail par son ou sa titulaire et le ou la directeur·trice, le ou la gestionnaire du PRISMSS ou le conseiller en espèces envahissantes dans le cadre du système d'amélioration des résultats personnels du PROE.

Cette section pourrait être reprise dans le Plan d'amélioration des résultats personnels du candidat ou de la candidate sélectionné·e.

Complexité du travail

Les tâches suivantes sont généralement les plus exigeantes :

- Élaborer et mettre en œuvre des approches de pointe pour la communication, la modification des comportements et la mobilisation de ressources.
- Coordonner les communications aux niveaux national et régional, en collaboration avec les partenaires du PRISMSS.
- Veiller au maintien des relations avec les bailleurs.
- Contrôle de la qualité.
- Respecter le calendrier et les étapes du Programme.
- Concevoir des produits et activités de communication et de modification des comportements tenant compte de la culture, de la langue, des spécificités hommes-femmes et des enjeux environnementaux.

Relations fonctionnelles et compétences connexes

Principaux contacts internes ou externes	Nature du contact le plus courant
Externe • Pays Membres • Partenaires du PRISMSS • Prestataires de services • Organisations régionales et internationales	• Conseil et assistance • Collaboration et concertations • Négociations • Communications et rapports

Interne • Gestionnaire du PRISMSS • Équipe du PRISMSS • Équipe du PROE chargée de la lutte contre les espèces envahissantes • Programme pour les écosystèmes insulaires et océaniques • Équipe du PROE chargée de la communication et de la sensibilisation • L'ensemble du personnel	• Direction et gestion • Supervision et délégation • Conseils et soutien • Communication et échange d'informations
---	---

Niveau de délégation

Le ou la titulaire du poste :

- Supervise le budget des communications du PRISMSS.
- Peut négocier des services auprès de fournisseurs.

Profil personnel

Cette section vise à définir les connaissances requises pour le poste pour atteindre une pleine efficacité (ce qui ne correspond pas nécessairement aux compétences maîtrisées par le ou la titulaire actuel·le du poste). Il peut s'agir d'une combinaison de connaissances et d'expériences, de qualifications ou d'un niveau équivalent de formation acquis par l'expérience, ou des principales compétences, attributs ou qualifications propres à ce poste.

Qualifications

Indispensables

1. Au minimum une licence en communication stratégique, marketing, modification des comportements, journalisme, affaires publiques ou discipline connexe.

Connaissances et expérience

Indispensables

2. Au moins sept ans d'une vaste expérience en conception de stratégies de communication, de modification des comportements et de mobilisation de ressources, de préférence dans la région du Pacifique insulaire. Vaste expérience de production de publications destinées à la presse écrite et aux réseaux sociaux, de conception de produits et d'activités de communication et de modification des comportements, ainsi que de collaboration avec un large éventail de fournisseurs de services de communication et de marketing.

3. Connaissances et expérience avérées : a) Concepts acceptés et émergents dans le domaine des communications et de la modification des comportements, de préférence en relation avec les enjeux de développement durable et environnementaux, principes de la communication. b) Difficultés et enjeux en matière d'environnement dans la région du Pacifique insulaire.
4. Connaissances approfondies (niveau expert) des méthodes de publication assistée par ordinateur, des réseaux sociaux et d'autres outils de communication.
5. Excellente connaissance de la région du Pacifique insulaire et capacité à travailler au sein d'une équipe multidisciplinaire et multiculturelle ; solide expérience de l'établissement et du maintien de relations productives avec un groupe de personnes diverses, notamment à différents niveaux d'une administration, d'une ONG et de divers groupes de parties prenantes.
6. Excellentes compétences en communication écrite et verbale en anglais ainsi que des compétences et une expérience en matière de collaboration avec des groupes techniques et divers afin de garantir une communication efficace et la production de supports adaptés à chaque public.
7. Capacité à faire preuve d'initiative pour sortir des sentiers battus, en particulier en matière de résolution de problèmes, de hiérarchisation des priorités et de respect des délais du plan de travail, et capacité à surmonter les difficultés et à répondre aux exigences propres à un programme régional.

Capacités essentielles, attributs et compétences propres au poste

Les niveaux suivants sont d'ordinaire attendus pour atteindre une pleine efficacité :

Niveau expert	• Communication et qualités relationnelles • Compétences en planification stratégique • Gestion du projet • Gestion organisationnelle et temporelle • Compétences analytiques • Rédaction • Compétences techniques en impression et publication en ligne
Niveau avancé	• Gestion des relations • Encadrement des consultants • Mise en œuvre de programmes de marketing social communautaire (ou équivalent)
Connaissances pratiques	• Enjeux environnementaux dans la région du Pacifique insulaire • Comptes rendus financiers • Conservation et biodiversité • Capacité à utiliser des logiciels de conception et de publication assistée par ordinateur • Égalité hommes-femmes

Connaissances de base	• Plan stratégique du PROE • Programmes de travail du PROE • Plan de mise en œuvre des performances du PROE
-----------------------	---

Comportements essentiels

Il est attendu des membres du personnel du PROE qu'ils et elles adhèrent aux valeurs de l'organisation et à son code de conduite, lesquels revêtent une importance essentielle dans le cadre de l'amélioration des performances personnelles :

- Esprit d'initiative en matière d'environnement
- Prestation de services
- Valorisation de notre personnel
- Intégrité

Modification de la description de poste

Des modifications dans la description du poste peuvent s'avérer nécessaires de temps à autre en raison de la nature changeante de notre environnement de travail, y compris du fait de nouvelles exigences technologiques ou de changements statutaires. Cette description de poste peut être revue dans le cadre de la préparation de la planification des performances pour le cycle de performances annuel ou selon les besoins.

D. RÉMUNÉRATION GLOBALE ET CONDITIONS D'EMPLOI

Lieu d'affectation : le poste sera basé à Apia, au Samoa.

Durée : l'affectation est d'une durée initiale de deux ans et demi, avec possibilité de renouvellement pour une nouvelle période de deux ou trois ans, conformément au calendrier du projet, sous réserve des performances obtenues au cours de la période initiale, de la poursuite des activités de projets connexes et de la disponibilité des fonds.

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 sera de 30 237 DTS par an. Ce montant équivaut à 115 393 tālās du Samoa (ou 48 080 USD) par an. Après confirmation de la période d'essai, ce salaire passera à 34 016 DTS, soit l'équivalent de 129 817 tālās (54 090 USD) par an. Tous les postes ont fait l'objet d'une évaluation afin de rendre compte du niveau de responsabilité, d'expérience et de qualification requis.

Indemnité différentielle du cout de la vie : une indemnité différentielle du cout de la vie s'élevant à 4 256 DTS sera également versée au candidat ou à la candidate retenu·e. Actuellement, l'équivalent en tālās du Samoa s'élève à 16 244 SAT (6 768 USD) par an. L'indemnité différentielle du cout de la vie correspond à la différence du cout de la vie constatée entre Suva et Apia. Cette indemnité est revue périodiquement en fonction de données déterminées par un examinateur indépendant.

Ajustements : les rémunérations et les allocations pour le personnel recruté à l'échelle internationale sont versées en tālās du Samoa et ajustées mensuellement, en tenant compte de la valeur moyenne annuelle du DTS par rapport au tālā (SAT) au moment du versement de la rémunération. Les fluctuations du DTS seront cependant limitées à une fourchette de 5 % par rapport à un point de référence fixé annuellement. La rémunération sera versée chaque mois en équivalent SAT. Au moment de la rédaction de la présente description, le taux de change était d'environ 1,00 USD pour 2,40 SAT.

Mandat : pour le personnel recruté en dehors des frontières du Samoa, le mandat commence dès le jour où le candidat ou la candidate retenu·e quitte son domicile pour prendre ses fonctions. L'affectation est subordonnée à un examen médical satisfaisant, comprenant une vaccination complète contre la COVID-19 et un extrait de casier judiciaire vierge, ainsi qu'à une période d'essai de 6 mois.

Une affectation peut être résiliée : i) à l'expiration de la période désignée ; ii) suite à 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 ; iv) à la suite d'un renvoi pour raison disciplinaire, avec ou sans préavis.

Évaluation des performances : l'évaluation des performances annuelles et les primes qui y sont corrélées reposent sur le Système d'amélioration des résultats personnels du Secrétariat.

POUR LE PERSONNEL RECRUTÉ EN DEHORS DES FRONTIÈRES DU SAMOA, LES CLAUSES SUIVANTES S'APPLIQUENT :

Frais de déménagement : le PROE peut prendre en charge certains frais d'affectation et de résiliation pour le personnel recruté en dehors des frontières des Samoa, comme les frais de voyage ou de logement du candidat ou de la candidate retenu·e 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 et les effets personnels et du ménage dans un conteneur traditionnel de 6 mètres ;
- un excédent de bagages pouvant aller jusqu'à 20 kg par personne pour le candidat ou la candidate retenu-e et chaque membre de sa famille.

Indemnité d'installation : un montant forfaitaire de 1 100 DTS sera versé dès la prise de fonction et à l'arrivée à Apia. Au cours actuel, ceci équivaut à 4 198 SAT (1 749 USD).

Hébergement provisoire et assistance : à leur arrivée à Apia, le ou la candidat-e retenu-e 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 ou la candidat-e retenu-e bénéficiera d'une aide pour son installation à Apia. Cette aide inclura notamment la recherche d'un logement convenable à louer.

Privilèges et immunités : la rémunération du PROE est non imposable pour les personnes qui ne sont pas citoyennes ou résidentes du Samoa ; cela inclut l'importation en franchise d'effets personnels et ménagers détenus et utilisés par elles pendant moins de six mois, dans les six mois suivant la prise de fonction.

Indemnité de rapatriement : le candidat ou la candidate retenu-e aura droit à une indemnité de rapatriement équivalant à deux semaines de salaire à la fin du contrat, sous réserve que le contrat n'ait pas été prolongé ou renouvelé. Pour les postes de projet, une fois le projet réalisé.

POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL RECRUTÉ À L'ÉTRANGER, LES CLAUSES SUIVANTES SONT D'APPLICATION :

Indemnité pour frais d'études : les frais d'études ou de formation peuvent être remboursés sur présentation des reçus pour les enfants à charge, jusqu'à concurrence de 75 % des coûts réels, comme le prévoit la politique du PROE en matière d'allocations d'études. Cette indemnité s'élève actuellement à un montant maximum de 15 600 SAT (6 500 USD) par an et par enfant à charge, avec un maximum de 46 800 SAT (19 500 USD) par an et par famille de trois enfants ou plus, s'ils sont éligibles.

Vacances scolaires – Voyage : il est prévu de prendre en charge un billet d'avion aller-retour en classe économique par an, entre le lieu d'enseignement (partant du principe qu'il s'agisse du domicile connu) et Apia pour : i) chaque enfant à charge qui n'étudie pas au Samoa ; ii) pour le ou la 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 familial – Voyage : un aller-retour en avion en classe économique est prévu entre Apia et le domicile reconnu pour le ou la membre du personnel et les personnes à sa charge après une période de 18 mois de service dans le cadre d'un contrat de 3 ans, à condition que le voyage n'ait pas lieu dans les 12 derniers mois précédant la date d'expiration du contrat.

Aide au logement : le personnel international pourra recevoir une aide au logement s'élevant à 75 % d'un loyer ordinaire au Samoa pour un logement meublé de cadre expatrié. Le montant actuel est de 2

850 SAT (1 188 USD) par mois. Cette aide sera revue annuellement et ajustée en fonction de l'évolution comparée du marché locatif local.

Aide en matière de sécurité : les dépenses en matière de sécurité pourront faire l'objet d'un remboursement sur présentation des justificatifs requis et jusqu'à 2 400 SAT (1 000 USD) par an, comme stipulé dans la politique du PROE sur l'aide en matière de sécurité.

Congé annuel : 25 jours ouvrables par an (jusqu'à un cumul de 50 jours maximum).

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

Autres congés : des dispositions existent également pour les congés de maternité ou de paternité, les congés pour raisons familiales et les congés spéciaux sans traitement.

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

Assurance-vie, en cas de décès accidentel et assurance-invalidité : l'ensemble des membres du personnel est couvert par la police d'assurance du PROE comprenant une assurance-vie, une assurance en cas de décès accidentel et une assurance-invalidité, valable 24 heures sur 24.

Frais médicaux : l'ensemble des membres du personnel du PROE et des personnes à leur charge bénéficient d'une prise en charge des frais médicaux, dentaires et optiques raisonnables, selon les conditions générales du plan du PROE pour la prise en charge des frais médicaux internes.

Retraite : l'ensemble des membres du personnel est tenu de contribuer au Fonds national de prévoyance du Samoa. Un expatrié ou une expatriée recruté-e à l'étranger aura la possibilité de cotiser à une caisse de retraite locale ou de choisir un autre fonds reconnu dans son pays d'origine pour sa cotisation à la retraite. Le PROE versera le salaire minimum légal de base au Fonds national de prévoyance du Samoa ou à un autre fonds désigné approuvé. Pour le Samoa, le taux est actuellement de 10 %.

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 ou d'une salarié-e.

Par « enfant à charge », il faut entendre tout enfant de salarié-e qui n'est pas marié, est financièrement dépendant, est enfant légitime ou légalement adopté et qui :

- n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans ;
- n'a pas encore atteint l'âge de 19 ans et est encore étudiant à temps plein dans une école secondaire ;
- n'a pas encore atteint l'âge de 25 ans et est inscrit comme étudiant à temps plein dans une université ou tout autre organisme de l'enseignement supérieur ;
- souffre d'incapacités d'ordre psychologique ou physique.

Par « expatrié-e », il faut entendre une personne recrutée à l'étranger, qui n'est pas citoyenne ou résidente permanente du Samoa, et qui ne réside au Samoa qu'en raison de son emploi au PROE.

Égalité des chances : le PROE souscrit au principe de l'égalité des chances en matière d'emploi. Les hommes et les femmes sont également éligibles pour occuper tout poste au sein du PROE.

Généralités : l'affectation au poste se fera selon les conditions générales du règlement du personnel du PROE, dont un exemplaire sera remis au ou à la candidat-e retenu-e.

E. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

INDISPENSABLES : les candidatures doivent inclure :

1. Le formulaire de candidature dûment complété, pouvant être téléchargé dans la rubrique « Carrières » de notre site internet (***vous devez remplir intégralement tous les champs demandés dans le formulaire, en particulier les déclarations indiquant que vous répondez aux critères ; ne faites PAS référence à votre CV. À défaut, votre candidature ne sera pas prise en considération.***)
2. Un Curriculum Vitae détaillé.

Les dossiers de candidature ne contenant pas le formulaire de candidature du PROE dûment rempli ni tous les documents requis ci-dessus ne seront pas pris en considération.

Envoi des candidatures :

- a) **PAR COURRIEL** : (**OPTION PRÉFÉRÉE**) L'objet doit être libellé de la façon suivante « **Candidature au poste de responsable communications et liaisons, PRISMSS** » et envoyé à recruitment@sprep.org

OU

- b) **PAR COURRIER POSTAL OU PAR FAX** : La candidature doit être adressée et envoyée à : M. le Directeur général du PROE, P.O. Box 240, Apia ou par fax au numéro (685)20231 avec la mention suivante mise en évidence : « **Candidature pour le poste de responsable communications et liaisons, PRISMSS** »

Pour de plus amples renseignements sur le PROE et sur ses activités dans la région, veuillez consulter le site Web du PROE, www.sprep.org

Pour toute autre question, veuillez contacter M^{me} Olivia Hogarth au numéro (685) 21929 ext. 285, ou par courriel à l'adresse oliviah@sprep.org

Date limite de dépôt des candidatures : vendredi 27 octobre 2023 : Les candidatures reçues après cette date ne seront pas prises en considération.

Le PROE souscrit au principe de l'égalité des chances en matière d'emploi