



PROE

Programme régional océanien
de l'environnement

DOSSIER D'INFORMATION DU CANDIDAT

**Chef de projet - Construction de notre projet de
réponse aux pertes et dommages (PM-BOLD)**

Recrutement international

TABLE DES MATIÈRES

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE PROE

B. DESCRIPTION DU POSTE

C. CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION - MODALITÉS

D. INFORMATIONS ADMINISTRATIVES

A. Informations générales sur le PROE

Le *Secrétariat du Programme régional océanien de l'environnement (PROE)* est l'organisation régionale créée par les gouvernements et les administrations du Pacifique, en charge de la protection, de la gestion de l'environnement et des ressources naturelles du Pacifique.

Le siège social est situé à Apia, à Samoa, et le PROE possède d'autres bureaux aux Îles Fidji, en République des Îles Marshall, aux Îles Salomon et à Vanuatu.

Le PROE emploie environ 160 personnes et dispose d'un budget annuel d'environ 49 millions d'USD en 2025.

La création du PROE en 1993 est un signal clair adressé à la communauté internationale et témoigne de l'engagement profond des gouvernements et des administrations des îles du Pacifique en faveur d'une meilleure gestion de l'environnement s'inscrivant dans le droit chemin du développement durable.

L'orientation stratégique du PROE est clairement définie dans son plan stratégique 2017-2026 ; Le plan définit le mandat, la vision et les programmes de l'organisation et met clairement l'accent sur une fourniture de services efficace aux pays et territoires membres du PROE.

Mandat

Le mandat du **PROE** consiste à promouvoir la coopération dans la région du Pacifique et à fournir une assistance aux pays et territoires insulaires du Pacifique, dans le but de protéger et d'améliorer leur environnement, mais aussi de garantir un développement durable, tant pour les générations actuelles que futures.

Vision

Le PROE s'appuie pour ses missions sur sa **vision de l'avenir** :

« Un environnement résilient au sein de la région Pacifique, assurant la pérennité de nos moyens de subsistance et de notre patrimoine naturel, dans le respect de nos cultures ».

Membres

Le PROE est composé de 21 membres, qui sont des pays et territoires insulaires du Pacifique :

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

ainsi que 5 pays membres « métropolitains » possédant des intérêts directs dans la région :

- Australie,
- France,

- Nouvelle Zélande,
- Royaume-Uni
- États-Unis d'Amérique.

Buts et objectifs du PROE

Le PROE continue de renforcer et de réaligner ses capacités institutionnelles, ses compétences et ses systèmes dans le but de soutenir de façon optimale ses membres : pour cela, il fournit des services plus intégrés, plus réactifs et plus rentables aux membres et aux partenaires, et il coordonne les efforts à l'échelle régionale.

Les membres de la région Pacifique et métropolitaine du PROE se sont mis d'accord pour que le plan stratégique du PROE s'étende sur 10 ans afin de répondre aux priorités stratégiques essentielles en matière d'environnement, de société et de gouvernance, qui s'inscrivent dans les buts et objectifs régionaux et organisationnels de la stratégie, ainsi que dans les valeurs fondamentales du PROE.

Objectifs régionaux

- **Objectif régional 1** : que les populations de la zone Pacifique bénéficient d'une plus grande résilience face au changement climatique.
- **Objectif régional 2** : que les populations de la zone Pacifique bénéficient d'écosystèmes insulaires et océaniques sains et résilients.
- **Objectif régional 3** : que les habitants de la zone Pacifique bénéficient d'une meilleure gestion des déchets et d'un meilleur contrôle sur la pollution.
- **Objectif régional 4** : que les populations de la zone Pacifique et leur environnement bénéficient d'un engagement et des meilleures pratiques en matière de gouvernance environnementale.

Objectifs organisationnels

- **Objectif organisationnel 1** : Le PROE dispose de systèmes d'information, de connaissances et de communication qui permettent de transmettre les bonnes informations aux bonnes personnes et au bon moment, et d'insuffler des changements positifs au niveau de l'organisation, du comportement et de l'environnement.
- **Objectif organisationnel 2** : Le PROE applique des processus pluridisciplinaires pour mettre en œuvre des programmes et pour aider les membres à élaborer des politiques et des stratégies à l'échelle nationale et régionale.
- **Objectif organisationnel 3** : Le PROE dispose d'une base de financement fiable et durable qui lui permet d'obtenir des résultats environnementaux au profit de la région des îles du Pacifique ; il gère ses programmes et ses opérations en veillant à rester dans les limites du budget convenu.
- **Objectif organisationnel 4** : Le PROE mène des partenariats et des collaborations fructueux et s'y engage activement.
- **Objectif organisationnel 5** : Le PROE peut compter sur les compétences, les connaissances et les aptitudes d'un groupe de personnes aptes à lui permettre de concrétiser sa vision régionale partagée.

Valeurs du PROE

Le PROE aborde les défis environnementaux auxquels la zone Pacifique est confrontée, en s'appuyant sur quatre valeurs simples.

- Nous attachons de l'importance à l'environnement
- Nous attachons de l'importance à nos **collaborateurs**

- Nous attachons de l'importance à la qualité et à au ciblage des **services fournis**
- Nous attachons de l'importance à l'**intégrité**

Projet de réponse BOLD

Le projet de réponse BOLD vise à renforcer la résilience des nations insulaires du Pacifique face aux pertes et dommages liés au climat (L&D). Il se concentre sur la compréhension et l'adressage des pertes et dommages économiques et non économiques (NELD) causés par le changement climatique, tels que la perte de culture, de terres ancestrales et de biodiversité. En travaillant en étroite collaboration avec les communautés locales, les gouvernements et divers acteurs, le projet développera des outils et des stratégies pour mesurer et répondre efficacement aux NELD. De plus, il renforcera la capacité des pays insulaires du Pacifique à traiter les L&D à l'échelle communautaire, nationale et régionale, tout en améliorant l'accès aux mécanismes de financement climatique. Grâce à ces efforts, le projet vise à protéger les vies, les économies et les identités culturelles dans le Pacifique tout en contribuant aux efforts mondiaux pour traiter les L&D liés au réchauffement climatique.

Le projet sera mis en œuvre par le PROE en tant qu'agence principale du consortium avec son partenaire Climate Analytics. Le projet se concentrera sur quatre résultats :

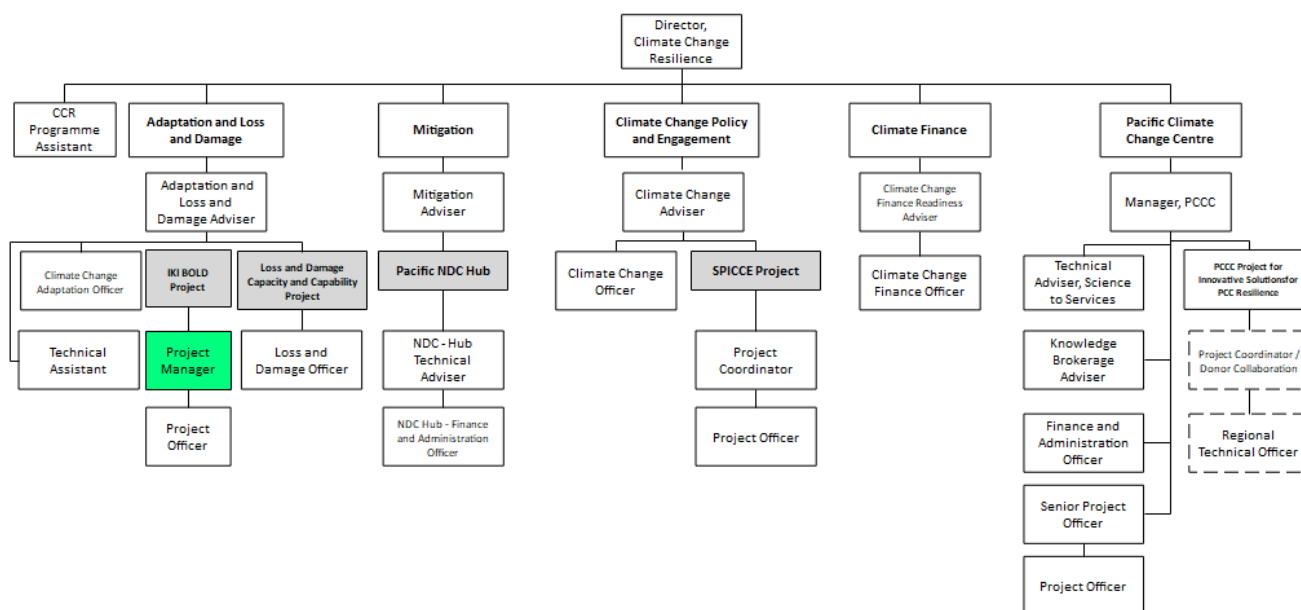
- **Résultat 1** : Sensibilisation locale et nationale accrue aux L&D, y compris les réponses aux L&D dans le contexte national et régional, avec des co-bénéfices pour l'engagement plus large du Pacifique dans les questions et négociations internationales sur les pertes et dommages
- Résultat 2** : Considération accrue des perspectives locales, y compris les perspectives de sexe et des groupes marginalisés, et des valeurs non économiques dans les politiques de L&D.
- Résultat 3** : Approches nationales complètes pour traiter les L&D formulées
- Résultat 4** : Accès accru aux mécanismes de financement climatique pour traiter les L&D.

Le projet sera mis en œuvre à Fidji, en République des îles Marshall, à Samoa, à Tuvalu et à Vanuatu sur une période de cinq ans, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2029. Le projet est financé par la République fédérale d'Allemagne par l'intermédiaire de son ministère fédéral des Affaires étrangères avec un financement de son Initiative internationale pour le climat (IKI).

B. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Chef de projet – Projet de réponse BOLD
Programme :	Programme de résilience au changement climatique
Équipe :	Adaptation et pertes et dommages
Rattaché à :	Conseiller en adaptation au changement climatique
Responsabilités : (nombre total d'employés)	1
Objectif du poste :	<p>Ce poste a été créé pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> Fournir un leadership stratégique et une gestion pour le Projet de réponse BOLD et l'équipe dans la mise en œuvre des activités pour atteindre les résultats et les objectifs.
Date :	Juin 2025

Contexte organisationnel



Principaux domaines de résultats attendus

Le poste de **Chef de projet - Projet BOLD Response** aborde les domaines clés de résultats suivants :

1. Leadership et gestion de projet
2. Conseils techniques, politiques, recherche et renforcement des capacités
3. Communication, plaidoyer et partage des connaissances
4. Suivi, évaluation et comptes rendus
5. Gestion financière et opérationnelle du projet
6. Partenariats et collaboration

Les exigences, les attentes et les normes de performance relatives aux missions mentionnées ci-dessus sont présentées ci-dessous dans les grandes lignes :

Le titulaire du poste est chargé des tâches suivantes...	Le titulaire du poste est considéré comme performant lorsque...
<p>1. Leadership et gestion de projet</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Fournir un leadership et une gestion du projet et de l'équipe de projet. b. Faciliter, coordonner et gérer les composantes du projet en collaboration avec l'équipe de projet et les partenaires nationaux ; ainsi que les programmes techniques et les départements de gouvernance et d'opération du PROE. c. Gérer les opérations quotidiennes du projet, y compris la planification des activités, l'attribution des tâches et l'allocation des ressources pour garantir la livraison en temps voulu des résultats et des objectifs du projet. d. En collaboration avec l'équipe de projet et les partenaires nationaux, développer un plan de travail annuel et un budget (AWP&B) pour le projet. e. Fournir des conseils à l'équipe de projet et aux partenaires nationaux pour garantir que les activités du projet sont réalisées de manière coordonnée et en temps voulu, conformément au cadre logique, au plan de travail et au budget approuvés du projet. f. Diriger le développement de la stratégie de gestion des risques du 	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe du projet est une équipe très performante qui atteint ses objectifs AWP&B dans les délais impartis et réalise les résultats du projet. • Le travail de l'équipe est bien intégré et contribue à l'atteinte des objectifs et buts du PROE dans le cadre de son Plan Stratégique. • Les risques du projet sont correctement identifiés et atténués. • L'AWP&B, les activités régionales et nationales sont réalistes. • Les plans de développement des performances du personnel sont élaborés et évalués en temps opportun. • Le projet est mis en œuvre avec succès dans le cadre du délai, du budget et de l'Accord de Subvention approuvés avec le donateur. • Le plan de mise en œuvre pour toutes les activités régionales et nationales est réaliste. • Les problèmes qui peuvent affecter la mise en œuvre sont identifiés tôt et des mesures d'atténuation sont mises en œuvre pour réduire les risques opérationnels, de gestion et de mise en œuvre du projet.

projet en collaboration avec le consortium et les partenaires nationaux et garantir le contrôle de la qualité des résultats et des objectifs.	
---	--

2. Conseils techniques et politiques, recherche et renforcement des capacités

- a. Fournir des informations pertinentes pour soutenir les conseils techniques et politiques aux États Insulaires du Pacifique en Développement (PSIDS) pour l'identification, la planification et la mise en œuvre d'initiatives de pertes et dommages (L&D) induites par le climat au niveau national et subnational,
- b. Soutenir l'intégration de L&D dans les stratégies, programmes et politiques nationaux, subnationaux et sectoriels pertinents ainsi que dans les cadres régionaux et programmes pertinents.
- c. Effectuer des recherches et des analyses de données et consolider les résultats pour renforcer la base de preuves sur les L&D induites par le climat aux niveaux national et local.
- d. Soutenir le développement et la mise en œuvre d'une méthodologie de pertes et dommages pour évaluer et quantifier les pertes et dommages, en particulier les pertes et dommages non économiques (NELD).
- e. Travailler avec les programmes techniques du PROE pour garantir une approche intégrée et cohérente au développement et à la mise en œuvre des initiatives de L&D dans les PSIDS.
- f. Coordonner la génération de projections de risques à l'échelle réduite et d'aperçus d'adaptation novateurs pour informer les priorités nationales de L&D pour les pays ciblés.
- g. Faciliter l'intégration des perspectives locales dans les livrables du projet, en veillant à l'alignement avec les stratégies nationales et régionales de L&D.
- h. Renforcer la capacité nationale à accéder aux mécanismes de financement climatique bilatéraux, multilatéraux et privés pour traiter les L&D dans les pays cibles.
- i. Soutenir le Programme de Résilience au Réchauffement Climatique (CCR) du PROE dans le développement d'éléments sur les

- Fournir en temps utile des conseils techniques et politiques solides et pratiques sur les questions de pertes et dommages induits par le climat, y compris dans le processus de négociation aux pays et territoires insulaires membres où cela est pertinent.
- Les PSIDS sont soutenus pour influencer les processus de politique climatique internationaux, régionaux et nationaux pertinents.
- Contributions en temps utile et pertinentes au développement et à la mise en œuvre de la méthodologie de L&D pour évaluer et quantifier L&D, en particulier NELD.
- Les informations sur les pertes et dommages dans le Pacifique sont bien documentés et accessibles à plusieurs groupes d'utilisateurs via des portails de réchauffement climatique régionaux et nationaux.
- Les activités du projet contribuent à une sensibilisation accrue sur les pertes et dommages, à une meilleure intégration des perspectives locales et à la priorisation des solutions pilotées par la communauté
- La stratégie 2050 et les processus de suivi et d'évaluation du FRDP sont liés et appliqués lorsque cela est pertinent aux résultats des pertes et dommages induits par le climat énoncés dans le Plan stratégique du PROE afin qu'ils puissent être suivis et évalués pour leurs impacts au fil du temps.
- Fourniture en temps opportun des contributions pour garantir que le PROE s'engage efficacement lors des discussions internationales, régionales et nationales sur les pertes et dommages.

<p>questions de pertes et dommages pour les négociations dans le cadre de la Convention-Cadre des Nations Unies sur le Réchauffement Climatique (CCNUCC) ; fournir des mises à jour sur la mise en œuvre de L&D dans le cadre de la Stratégie 2050 et du Cadre pour un Développement Résilient dans le Pacifique (FRDP) ; et fournir des contributions à la planification et la facilitation du Dialogue Régional Pacifique sur L&D, et de la Table Ronde sur le Réchauffement Climatique du Pacifique (PCCR) et d'autres cadres internationaux et régionaux pertinents.</p>	
<p>3. Communication, plaidoyer et partage des connaissances</p> <p>a. Compiler des informations et des données pertinentes pour développer des produits de communication sur les pertes et dommages en collaboration avec l'unité de communication du PROE.</p> <p>b. Assurer que les activités de communication et de sensibilisation sont conçues et mises en œuvre de manière efficace.</p> <p>c. Faciliter la traduction et la diffusion des produits de sensibilisation et de communication en collaboration avec l'unité de communication et de sensibilisation du PROE et les partenaires nationaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une communication efficace résultant d'un engagement de qualité significatif avec les parties prenantes et les partenaires dans la mise en œuvre et la promotion des activités et des résultats. • Les produits et matériaux de communication et de sensibilisation sont produits dans des formats conviviaux, disponibles dans la langue locale générale et en temps opportun, et sont accessibles à de multiples publics/utilisateurs. • Des mises à jour régulières par le biais de communiqués sont produites au besoin et de manière appropriée pour promouvoir le projet, les parties prenantes, les partenaires et le donateur.
<p>4. Suivi, évaluation et soutien aux rapports</p> <p>a. Établir un système de reportage interne et externe robuste garantissant des liens clairs et un reportage en temps opportun au PROE, au donateur, au comité de pilotage du projet et aux partenaires nationaux.</p> <p>b. Diriger le suivi de la livraison et des progrès du projet à travers des processus, outils et plateformes de suivi, d'évaluation et de reportage établis, y compris à travers le Plan stratégique du PROE.</p> <p>c. Diriger l'élaboration de rapports de haute qualité, y compris des rapports techniques, financiers et de performance à soumettre au donateur, au partenaire du</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités de pertes et dommages et l'impact global du projet BOLD Response aux niveaux régional, national et local sont capturés et rapportés en temps opportun. • Des rapports d'avancement sont élaborés et mis à disposition avant les délais établis. • Les contributions au rapport annuel du PROE, aux rapports destinés au donateur, au comité de pilotage du projet, aux partenaires nationaux et aux parties prenantes et à l'équipe de direction senior du PROE sont opportunes, pertinentes et

<p>consortium, au comité de pilotage du projet et aux partenaires et parties prenantes nationales.</p> <p>d. Aider à la préparation de la contribution du CCR au rapport annuel du PROE et au Plan de mise en œuvre de la performance et d'autres cadres régionaux pertinents, en particulier la stratégie 2050 et le FRDP.</p> <p>e. Préparer des notes d'information, des mises à jour et des présentations pertinentes sur les progrès du projet BOLD Response lorsque cela est nécessaire.</p>	<p>répondent aux normes et à la qualité attendues.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des notes d'information, des mises à jour et des présentations pertinentes sont préparées et soumises en temps opportun.
<p>5. Gestion financière et opérationnelle du projet</p> <p>a. Soutenir la supervision des fonds et des dépenses du projet</p> <p>b. Travailler avec l'Agent de Finance et d'Administration du Projet pour coordonner le développement du budget annuel du projet et du plan d'approvisionnement en consultation avec le partenaire du consortium.</p> <p>c. Diriger le développement des termes de référence pour l'engagement de consultants internationaux et nationaux afin de soutenir la mise en œuvre des activités du projet et la révision des livrables en collaboration avec le partenaire du consortium.</p> <p>d. Travailler en collaboration avec le service financier du PROE et le partenaire du consortium pour préparer et soumettre des rapports financiers au donateur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conformité totale avec les politiques financières et d'approvisionnement du PROE et du donateur. • Les rapports financiers sont produits et soumis au donateur en temps voulu. • Les termes et conditions de l'Accord de Subvention signé avec le donateur sont respectés. • L'approvisionnement de biens et de services est bien planifié pour éviter les retards. • Les livrables et les jalons des contrats sont efficacement surveillés et soumis par les consultants à temps.
<p>6. Partenariats et collaboration</p> <p>a. Maintenir et renforcer des partenariats et une collaboration efficaces avec le donateur, le partenaire du consortium, les partenaires nationaux et régionaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des relations réussies avec les pays et les partenaires aboutissent à l'atteinte des résultats du projet.

Remarque

Les critères de performance ci-dessus sont fournis à titre indicatif uniquement. Les critères précis de performance associés à ce poste feront l'objet d'une discussion approfondie entre le titulaire du poste et son supérieur hiérarchique direct/Directeur dans le cadre du système de développement des performances.

Cette section peut figurer dans le plan de développement des performances du candidat sélectionné.

Complexité du travail

Missions les plus difficiles généralement confiées :

- Coordination et livraison à temps des activités du projet dans les PSIDS
- Gestion des attentes des points focaux nationaux et des parties prenantes
- Gestion des changements proposés aux activités après approbation du projet.
- Conformité avec l'Accord de Subvention avec la République Fédérale d'Allemagne
- Surveillance de la conformité par les partenaires du consortium avec les termes et conditions énoncés dans les accords de sous-subvention entre le PROE et Climate Analytics gGmbH et Climate Analytics Australia-Pacific Ltd.

Relations fonctionnelles et compétences associées

Principaux contacts internes et/ou externes	Caractéristiques les plus courantes du contact
Externes <ul style="list-style-type: none">• Pays bénéficiaires• Partenaires du consortium• République fédérale d'Allemagne (Ministère fédéral des affaires étrangères et ZUG)• Communautés et organisations nationales, régionales, internationales	<ul style="list-style-type: none">• Assistance/communications/liaison• Rapports/participation• Planification de la mise en œuvre du projet et mise en œuvre sur le terrain• Négociations et rapports
Internes <ul style="list-style-type: none">• Équipe de direction• Personnel du Programme de résilience au réchauffement climatique• Autres programmes techniques du PROE• Gouvernance et opérations	<ul style="list-style-type: none">• Briefings/rapports/communications/participation• Orientation sur les processus opérationnels internes, par exemple, approvisionnement, préparation de budgets de projet, paiements, etc.• Collaboration et coordination

Niveau de délégation

Le titulaire du poste :

- Diriger la mise en œuvre des activités du projet sous la supervision du conseiller en adaptation au réchauffement climatique et en collaboration avec le partenaire du consortium et les partenaires nationaux.
- Soutenir la supervision du budget et des dépenses du projet.
- Peut rechercher des opportunités de collaboration avec l'orientation du conseiller en adaptation au réchauffement climatique pour son propre domaine de travail

Profil recherché

Cette section présente les compétences requises pour occuper le poste à 100 % de son efficacité (elles ne reflètent pas obligatoirement celles du titulaire actuel). Celles-ci peuvent correspondre à une combinaison de connaissances/d'expérience, de qualifications ou de niveau équivalent acquis par l'expérience ou grâce à des compétences clés, des qualités ou des aptitudes propres à un poste.

Qualifications

Essentielles
1. Diplôme de master en changement climatique, ingénierie/science/gestion de l'environnement, ou autre discipline pertinente OU un diplôme de licence en lieu, avec une expérience de travail pertinente appliquée dépassant l'expérience de travail minimale requise.

Connaissances et expérience

Essentielles
2. Au moins 10 ans d'expérience extensive dans la recherche sur les pertes et dommages et l'analyse de données, le développement d'une méthodologie sur les pertes et dommages, le développement d'études de cas, la coordination de l'engagement national et régional sur les pertes et dommages, et d'autres activités connexes, y compris à travers des projets dans la région du Pacifique ou dans des États insulaires en développement.
3. Connaissances et expériences démontrées de : a) Questions et défis liés au réchauffement climatique et à l'environnement dans la région des îles du Pacifique. b) Accords internationaux sur le changement climatique, par exemple, UNFCCC, Accord de Paris et cadres régionaux pertinents, par exemple, FRDP, Stratégie 2050. c) Structures et protocoles nationaux et communautaires dans la région des îles du Pacifique.
4. Connaissance experte des pertes et dommages liés au réchauffement climatique, en particulier des pertes et dommages non économiques et des défis liés à la gestion des pertes et dommages dans les SIDS du Pacifique.
5. Excellente connaissance de la région des îles du Pacifique, capacité à travailler et à collaborer au sein d'une équipe pluridisciplinaire et multiculturelle, ainsi qu'une excellente expérience dans l'établissement et le maintien de relations efficaces et le travail avec un groupe diversifié de personnes, y compris à différents niveaux du gouvernement, des ONG et d'autres parties prenantes.
6. Excellentes compétences en rédaction et en communication verbale en anglais, compétences analytiques et de reportage, et vaste expérience dans le reportage stratégique et de haut niveau à des publics divers, en particulier dans le Pacifique.
7. Excellente expérience en gestion de projets et en leadership, y compris l'élaboration de propositions de financement, la conception et la mise en œuvre d'activités de programmes de travail intégrés à travers des programmes divers, le suivi et l'évaluation des performances, la gestion des ressources, ainsi qu'une bonne compréhension des synergies et des interconnexions entre les priorités régionales et organisationnelles du Secrétariat.

Principales compétences/qualités/aptitudes spécifiques pour le poste

Les niveaux suivants sont généralement attendus pour atteindre un niveau d'efficacité de 100 % :

Niveau expert	<ul style="list-style-type: none">• Problèmes de pertes et dommages induits par le changement climatique dans les SIDS du Pacifique et accords et conventions clés pertinents.• Compétences en recherche, analyse et rédaction.• Compétences en matière de communication et de relations interpersonnelles• Compétences en leadership stratégique et en planification.• Gestion de projets
Niveau avancé	<ul style="list-style-type: none">• Négociations à un niveau international.• Gestion des relations• Gestion des consultants.• Problèmes environnementaux dans la région des îles du Pacifique.
Connaissances professionnelles	<ul style="list-style-type: none">• Reportage financier• Conservation et biodiversité.• Gender Equity, Disability and Social Inclusion (Équité entre les femmes et les hommes, handicap et inclusion sociale)
Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none">• Plan stratégique du PROE• Programmes de travail du PROE• Plan de mise en œuvre des performances du PROE• Valeurs organisationnelles.

Attitudes clés

Tous les membres du personnel sont tenus de respecter les valeurs organisationnelles et le code de conduite du PROE, qui regroupent des attitudes clés s'inscrivant dans le cadre du développement des performances :

- Responsabilité environnementale
- Exécution des services
- Reconnaissance de la valeur de nos collaborateurs
- Intégrité

Modification apportée à la description de poste

Il peut occasionnellement être nécessaire de modifier la description de poste pour tenir compte de l'évolution de notre environnement de travail, qu'il s'agisse de nouvelles exigences technologiques ou

de changements législatifs. Cette description de poste peut faire l'objet d'une révision dans le cadre de la préparation du cycle annuel de planification et d'évaluation des performances, ou en fonction des besoins.

C. CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION - MODALITÉS

Lieu d'affectation: Apia, Samoa.

Durée : Le poste est pour un mandat allant jusqu'en décembre 2029. Il n'y a aucune attente de renouvellement à la fin du contrat, car il s'agit d'un poste spécifique à un projet.

Salaire : Le salaire est libellé en droits de tirage spéciaux (DTS) fixés par le Fonds monétaire international.. La rémunération associée à ce poste se situe dans la catégorie 12 du barème salarial du PROE. Le salaire de départ est fixé à 41 822 DTS. Cela équivaut à 159 604 SAT par an en Tala samoan. Une fois la période d'essai confirmée, le salaire sera ajusté à 47 049 DTS, soit l'équivalent de 179 554 SAT annuels. Tous les postes ont été évalués afin de refléter le niveau de responsabilités et le niveau d'expérience et de qualifications requis.

Allocation COLDA (Cost of living differential allowance) : Une indemnité différentielle de coût de la vie d'un montant de 5 233 DTS sera versée au candidat sélectionné. L'équivalent actuel en Tala samoan est de 19 970 SAT. L'indemnité différentielle de coût de la vie reflète la différence de coût de la vie entre Suva et Apia. Cette indemnité est revue périodiquement sur la base de données déterminées par un réviseur indépendant.

Ajustements : Les salaires et indemnités du personnel recruté à l'étranger sont versés en tala samoan et ajustés chaque mois sur la base de la moyenne mensuelle de la valeur du DTS par rapport au tala samoan (SAT) au moment du paiement des salaires. Les variations du DTS sont toutefois limités à 5 % au-dessus ou au-dessous d'un point de référence fixé chaque année. La rémunération est versée chaque mois en équivalent SAT.

Modalités: Pour le personnel recruté à l'extérieur du Samoa, le mandat commence le jour où la personne nommée quitte son domicile pour prendre ses fonctions. L'offre d'engagement n'est confirmée qu'après examen médical satisfaisant comprenant une vaccination complète contre la COVID-19, la réception d'un casier judiciaire vierge et de documents officiels certifiés, y compris concernant les qualifications. **La confirmation de la nomination est soumise à une période d'essai de 6 mois.**

Le contrat de travail prend fin (i) à l'expiration de la durée du contrat, (ii) moyennant un préavis d'un mois donné par l'une ou l'autre des parties, (iii) sans préavis de l'une ou l'autre des parties moyennant le versement d'un mois de salaire en lieu et place du préavis, ou (iv) avec ou sans préavis à titre de mesure disciplinaire.

Évaluations professionnelles : Les évaluations annuelles des performances reposeront sur le système de développement des performances du PROE.

Âge de la retraite : L'âge de la retraite du PROE est fixé à 65 ans.

POUR LE PERSONNEL RECRUTÉ EN DEHORS DE SAMOA, LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUENT :

Frais de réinstallation : Le PROE prendra en charge certaines dépenses liées à la nomination et à la cessation de fonctions du personnel recruté à l'extérieur de Samoa, notamment les frais de transport et d'hébergement pendant le trajet entre le lieu de recrutement et Apia, ainsi que le retour, par

l'itinéraire le plus court et le plus économique, pour la personne nommée et les personnes à sa charge qui l'accompagnent. Cela comprend :

- les billets d'avion en classe économique
- le coût raisonnable de l'emballage, de l'assurance, de l'expédition et du transport du mobilier, des biens ménagers et des effets personnels dans un conteneur de 6 mètres.
- jusqu'à 20 kilos d'excédent de bagages pour l'intéressé et sa famille.

Aide à l'installation : Une somme forfaitaire de 1 100 DTS est payable à la prise de fonctions et à l'arrivée à Apia. Cela équivaut actuellement à 4 198 SAT.

Hébergement temporaire et assistance : À leur arrivée à Apia, la personne nommée et les personnes à sa charge ont droit à un hébergement temporaire dans un hôtel approprié ou dans un autre logement entièrement meublé pour une durée maximale de six jours ouvrables. La personne nommée recevra une aide pour s'installer à Apia. Cela comprend l'aide à la recherche d'un logement locatif adapté.

Prérogatives et immunités : La rémunération du PROE est exonérée d'impôts pour les non-citoyens ou les non-résidents de Samoa, y compris l'importation en franchise de droits des effets ménagers et personnels qu'ils possèdent et utilisent depuis au moins six mois, pour une période de six mois après leur entrée en fonction.

POUR TOUT LE PERSONNEL RECRUTÉ AU NIVEAU INTERNATIONAL, LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUENT :

Allocation scolaire : Les frais de scolarité peuvent être remboursés sur présentation des reçus originaux pour les enfants à charge, à concurrence de 75 % des frais réels, conformément à la politique du PROE en matière d'allocations scolaires. Actuellement, l'allocation est plafonnée à 15 800 SAT par an et par enfant à charge, avec un plafond global de 46 800 SAT par an et par famille de 3 enfants éligibles ou plus.

Séjours pendant les vacances scolaires : Un vol aller-retour en classe économique par an entre le lieu d'études (considéré comme le domicile reconnu) et Apia pour (i) chaque enfant à charge scolarisé en dehors des Samoa ou (ii) le membre du personnel ou son conjoint pour rendre visite à l'enfant, à condition que le voyage ne soit pas effectué au cours des six derniers mois du contrat.

Congé pour raison familiale : Billet d'avion aller-retour en classe économique entre Apia et le lieu de résidence reconnu du membre du personnel et des personnes à sa charge après chaque période de travail de 18 mois, à condition qu'aucun voyage n'ait été effectué au cours des 3 derniers mois du contrat.

Aide au logement : **Le personnel recruté au niveau international bénéficie d'une aide au logement correspondant à 75 % du loyer habituel à Samoa pour un logement meublé destiné aux cadres expatriés. Le taux actuel est de 2 850 SAT par mois. Cette aide est réexaminée chaque année et ajustée en fonction de l'évolution relative du marché locatif local.**

Assistance en matière de sécurité ; Les dépenses liées à la sécurité peuvent être remboursées sur la base des reçus réels jusqu'à concurrence de 2 400 SAT par an, conformément à la politique d'assistance en matière de sécurité du PROE.

Indemnité de rapatriement/Gratification : La personne nommée a droit à une indemnité de rapatriement équivalant à deux semaines de salaire, à l'issue de son contrat, à condition que celui-ci ne soit pas prolongé ou renouvelé.. Pour les postes liés à des projets, une fois le projet achevé avec succès.

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

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

Autres congés : Des dispositions existent également pour les congés de maternité, de congés pour raisons familiales, de paternité, d'examen et les congés spéciaux (sans solde).

Voyage d'affaires : Le PROE prend en charge les frais de déplacement, aux taux fixés, des membres de son personnel qui doivent s'éloigner de Suva pour des raisons officielles.

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

Avantages médicaux : Tous les employés et les personnes à leur charge ont droit à la prise en charge de tous les frais médicaux, dentaires et optiques raisonnables, conformément aux conditions de l'assurance médicale existante du PROE.

Pension de retraite : Tous les employés sont tenus de contribuer au Fonds national de prévoyance des Samoa. Un membre du personnel expatrié recruté à l'international a la possibilité de participer à la caisse de retraite locale ou de désigner une autre caisse agréée dans son pays d'origine pour sa retraite. Le PROE verse le minimum légal du salaire de base à la Samoa National Provident Fund ou à une autre caisse agréée. Pour Samoa, il s'agit actuellement de 10 %.

Formation et évolution : Les opportunités de formation et de développement seront fondées sur le système approuvé de développement des performances du PROE et sur les plans individuels de développement des performances.

Définitions :

Le terme « personne à charge » désigne le conjoint et les enfants qui sont financièrement à la charge d'un employé.

L'expression « enfant à charge » désigne un enfant célibataire, financièrement à la charge d'un employé (enfant biologique ou légalement adopté), qui :

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

Le terme « expatrié » fait référence à un membre du personnel recruté à l'international, qui n'est ni citoyen ni résident permanent du Samoa, et qui séjourne au Samoa uniquement dans le cadre de ses fonctions au sein du PROE.

Égalité des chances : Le PROE est un employeur qui favorise l'égalité des chances. Les hommes et les femmes sont également éligibles à tous les postes au sein du PROE.

Considérations générales : La nomination se fera selon les modalités et conditions du statut du personnel du PROE, dont une copie sera mise à la disposition du candidat sélectionné.

D. INFORMATIONS ADMINISTRATIVES

INFORMATIONS ESSENTIELLES Les candidatures doivent inclure :

1. Le formulaire de candidature complété - à télécharger à partir de la section Emploi de notre site Web (*vous devez remplir intégralement toutes les rubriques du formulaire, et notamment les déclarations démontrant que vous répondez aux critères requis - Ne faites PAS de renvois à votre CV). Sinon, votre candidature ne sera pas prise en compte*) ;
2. Un CV détaillé.

Les candidatures dont le formulaire PROE n'est pas correctement rempli et qui ne sont pas accompagnées de tous les documents requis mentionnés ci-dessus ne seront pas prises en compte.

Dépôt des candidatures :

a) **PAR E-MAIL** : (*OPTION PRÉFÉRÉE*) Le sujet doit être clairement marqué « **Demande de Responsable de Projet – Projet de Réponse BOLD** et envoyé à recruitment@sprep.org

OU

b) **PAR LA POSTE OU PAR TÉLÉCOPIE**: Les candidatures doivent être adressées et envoyées à :
Directeur général, PROE, B.P. Boîte 240, Apia ou numéro de fax (685)20231 et clairement marqué « **Demande de Responsable de Projet – Projet de Réponse BOLD**»

Pour plus d'informations sur le PROE et sur son travail au sein de la région, consultez le site Web du PROE : www.sprep.org

Pour toute demande complémentaire, contactez Olivia Hogarth par téléphone au (685) 21929, poste 285, ou par e-mail à l'adresse oliviah@sprep.org <mailto:marionc@sprep.org>

DATE DE CLÔTURE : Vendredi 25 juillet 2025: Les candidatures tardives ne seront pas prises en compte.

Le PROE est un employeur qui favorise l'égalité des chances