INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS ET CANDIDATES

# Conseiller·ère en formation et renforcement des capacités – Programme pour la préparation climatique du Pacifique

## Recrutement international

## TABLE DES MATIÈRES

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE PROE

B. PRÉPARATION CLIMATIQUE DU PACIFIQUE

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 possède aussi des bureaux aux Fidji, aux Îles Salomon, en République des Îles Marshall et à Vanuatu.

Près de 160 personnes travaillent pour le PROE, qui dispose d'un budget annuel d'environ 49 millions d'USD pour l'année 2025.

Le lancement du PROE, en 1993, a démontré à la communauté internationale l'engagement profond des États et des autorités du Pacifique insulaire 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 océaniens 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 océaniens :

| | |
|---|---|
| ▪ Samoa américaines | ▪ Îles Mariannes du Nord |
| ▪ 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 cinq États Membres dits « métropolitains », ayant des intérêts directs dans la région :

- Australie
- France

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

## *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 aider 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 sont convenus que le Plan stratégique du PROE doit couvrir une période de 10 ans afin de traiter des priorités essentielles pour l'environnement ainsi que les priorités stratégiques associées au niveau social et de la gouvernance qui se retrouvent dans les buts et objectifs régionaux et organisationnels de la stratégie, ainsi que dans les « valeurs » fondamentales du PROE.

### *Objectifs régionaux*

- **Objectif régional 1 :** les peuples océaniens bénéficient d'une meilleure résilience face aux changements climatiques.
- **Objectif régional 2 :** les peuples océaniens bénéficient d'écosystèmes insulaires et océaniques sains et résilients.
- **Objectif régional 3 :** les peuples océaniens bénéficient de l'amélioration de la gestion des déchets et d'une meilleure maitrise de la pollution.
- **Objectif régional 4 :** les peuples océaniens 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 l'aide apportée 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 du Pacifique insulaire, 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 prend part à des partenariats et à 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 enjeux environnementaux auxquels est confronté le Pacifique en se fondant sur quatre **valeurs** simples. Ces valeurs se retrouvent dans tous les aspects de notre travail :

- Nous valorisons **l'environnement**

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

# B. PROGRAMME POUR LA PRÉPARATION CLIMATIQUE DU PACIFIQUE

Le Programme pour la préparation climatique du Pacifique (WRP) est une initiative conduite par la région du Pacifique et mise en place pour coordonner et appuyer les Membres, les partenaires de développement et les bailleurs dans le renforcement des capacités des Services météorologiques et hydrologiques nationaux (SMHN) du Pacifique et la collaboration avec les Bureaux nationaux de gestion des opérations en cas de catastrophe. Il a également pour but d'élargir la mise en œuvre de systèmes d'alerte précoce multirisques de bout en bout axés sur les populations dans les États et territoires insulaires océaniens. Le WRP a été proposé par le Conseil météorologique du Pacifique (CMP) en tant qu'initiative d'une durée de 10 ans et dotée d'un budget de plus de 191 millions d'USD. Il a été approuvé par les dirigeants et dirigeantes du Pacifique en 2021.

Les pays du Pacifique insulaire sont vulnérables à un grand nombre de risques climatiques, météorologiques, hydrologiques, océaniques et autres phénomènes environnementaux extrêmes et à fort potentiel de dégâts : cyclones tropicaux et typhons, vents violents, fortes vagues et mer agitée, séismes, éruptions volcaniques, sècheresses, inondations côtières (ondes de tempête, vagues, houle et tsunamis), crues éclair. À mesure que le climat mondial change et que les phénomènes extrêmes gagnent tant en intensité qu'en fréquence, il devient de plus en plus urgent de renforcer l'adaptation et la résilience aux changements climatiques grâce au rôle joué par les services météorologiques et hydrologiques et à leur intégration dans tous les domaines sociaux, environnementaux et économiques.

Les services fournis par les Services météorologiques et hydrologiques nationaux (SMHN) sont essentiels à la sécurité et au bien-être des habitants et des collectivités du Pacifique et à la protection des biens, et contribuent au développement durable. Ils confortent les fondements de l'économie et les moyens d'existence dans un large éventail de secteurs : agriculture, tourisme, gestion des ressources en eau, aviation, transport maritime, énergie, infrastructures et transports. Durant la dernière décennie, d'importants investissements ont été réalisés dans les capacités et les infrastructures liées à la météorologie, au climat, à l'hydrologie et aux océans dans la région du Pacifique, permettant une amélioration des capacités et des compétences des SMHN, comme le souligne la Stratégie météorologique du Pacifique insulaire (2017-2026).

Toutefois, d'importantes lacunes subsistent : certains pays ne disposent pas de mécanismes de gouvernance, de mandats, de plans stratégiques ni d'appui institutionnel ; le réseau d'observation comporte des lacunes, et la capacité d'investir dans des infrastructures d'observation modernes et de les entretenir est limitée ; de même, les infrastructures et les capacités de calcul ne sont pas conformes aux normes mondiales ; les systèmes de prévision utilisés sont très variables pour ce qui est de l'approche et de la qualité ; le personnel météorologique et technique qualifié est insuffisant pour élaborer et fournir des prévisions et des alertes précises, localisées et axées sur les impacts. Les SMHN doivent donc faire plus d'efforts pour pouvoir fournir les informations dont ont besoin les pouvoirs publics, les populations et les industries (agriculture, pêche, aviation, tourisme, etc.) afin de mieux se préparer aux phénomènes extrêmes et maitriser les conséquences qui en découlent pour leurs moyens d'existence et leur économie.

C'est pour combler ces lacunes critiques qu'a été créé le WRP, tout en permettant aux États et territoires insulaires océaniens de mieux anticiper et réagir face aux phénomènes météorologiques, hydrologiques, climatiques, océaniques et autres phénomènes environnementaux extrêmes et à fort impact, ainsi qu'aux risques qui y sont associés. En particulier, en dotant les SMHN du Pacifique des moyens de collaborer de manière crédible avec les Bureaux nationaux de gestion des opérations en cas de catastrophe, les collectivités locales, les clients, les partenaires et les diverses parties prenantes, on parviendra à une prise de décisions plus éclairée aux niveaux local et régional, ce qui pourra sauver des vies et préservera les moyens d'existence. Cette capacité renforcée permettra à la région de disposer d'une plateforme plus solide pour gérer les effets des changements climatiques, et dotera les pays d'informations précieuses pour élaborer des stratégies d'adaptation et de résilience.

La mise en œuvre du programme WRP se fondera sur différentes stratégies de haut niveau, groupes de travail et groupes d'experts, tels que la Stratégie météorologique du Pacifique insulaire 2017-2026, le Cadre pour un développement résilient dans le Pacifique et le Partenariat pour la résilience dans le Pacifique, la Feuille de route du Pacifique pour les services météorologiques, le Cadre mondial de l'OMM pour les services climatologiques, le Plan de mise en œuvre du Système mondial d'observation du climat de l'OMM dans le Pacifique, les Alertes précoces pour tous (EW4ALL), le Fonds de financement des observations systématiques (FFOS), et les groupes

d'experts du Conseil météorologique du Pacifique. Le PROE travaillera avec diverses organisations du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP), Bureaux nationaux de gestion des opérations en cas de catastrophe, organisations non gouvernementales nationales et régionales et partenaires de la société civile pour favoriser une bonne mise en œuvre de ces activités aux niveaux national et sous-régional. L'exécution et la coordination se feront dans le cadre du programme « Résilience face aux changements climatiques » du PROE.

Le WRP sera mis en œuvre dans tous les **États** (États fédérés de Micronésie, Fidji, Kiribati, îles Cook, Îles Salomon, Nauru, Nioué, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République des Îles Marshall, Samoa, Tonga, Tuvalu, Vanuatu) et **territoires** (Commonwealth des Mariannes du Nord, Guam, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Samoa américaines, Tokélaou, Wallis-et-Futuna) **insulaires océaniens**.
Le PROE (Programme régional océanien de l'environnement), agissant en tant qu'organisation principale pour le WRP dans le Pacifique par l'intermédiaire du Partenariat pour le Bureau météorologique océanien (PMDP), a été mandaté pour former une unité de gestion du WRP. Les principales responsabilités incombant à cette unité de gestion de programme (UGP) incluent :

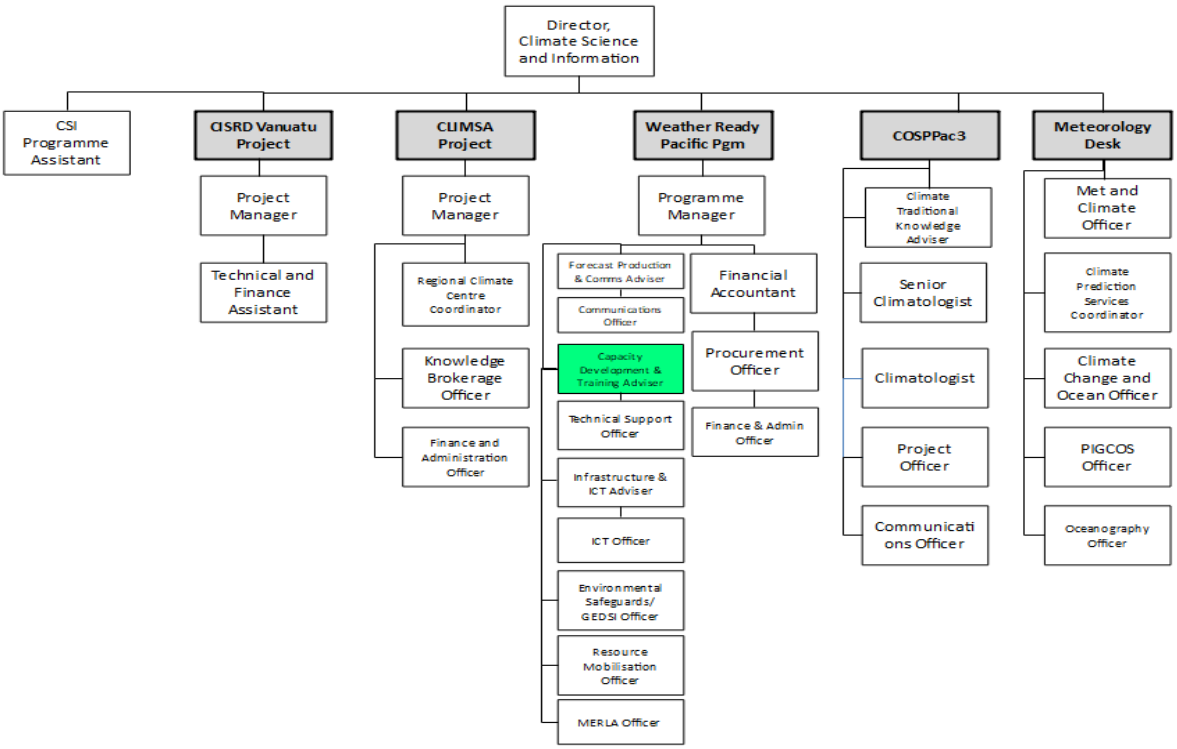
1. **Gestion et mise en œuvre du programme :** veiller à la conformité stratégique et au bon déploiement des initiatives du programme. Cette tâche englobe la supervision des différentes activités, la coordination avec les parties prenantes, le suivi des progrès accomplis et l'application des ajustements nécessaires pour atteindre les objectifs.
2. **Gestion financière :** superviser les affectations budgétaires, veiller à une utilisation judicieuse des fonds, contrôler les dépenses et gérer les rapports financiers et les audits. Il s'agit également de garantir la transparence et la responsabilité dans toutes les transactions financières.
3. **Approvisionnement :** gérer les procédures d'acquisition des biens, des services ou des travaux nécessaires au meilleur prix possible. Cette tâche englobe la rédaction des cahiers des charges, les appels d'offres, l'examen des offres et la conclusion des contrats, dans le respect d'une procédure équitable, transparente et efficace.
4. **Administration :** gérer les opérations quotidiennes, notamment en assurant une communication harmonieuse entre les membres de l'équipe, tout en tenant des registres et en supervisant les besoins logistiques du programme.
5. **Coordination :** coordonner les efforts des systèmes d'alerte précoce dans la région avec d'autres projets et programmes, ainsi qu'avec les partenaires de développement par le biais de la Plateforme de coordination du Partenariat pour le Pacifique, du CMP, des EW4ALL, du FFOS, de la Plateforme de liaison et d'autres mécanismes ou initiatives.

La création de l'UGP vise à rationaliser les opérations, à maintenir l'obligation de rendre compte et à garantir que le Programme atteigne ses objectifs de manière efficace et rentable.

# C. DESCRIPTION DU POSTE

| | |
|---|---|
| **Intitulé du poste :** | Conseiller·ère en formation et renforcement des capacités – Programme pour la préparation climatique du Pacifique |
| **Programme :** | Sciences du climat et informations climatologiques |
| **Équipe :** | Programme pour la préparation climatique du Pacifique |
| **Sous la responsabilité de :** | Gestionnaire – Programme pour la préparation climatique du Pacifique |
| **Responsable de : (Nombre total de subordonnés)** | 1 |
| **Objet du poste :** | **Ce poste vise à :**<br>• Diriger l'élaboration et la mise en œuvre du programme de travail du WRP relatif à la formation et au renforcement des capacités.<br>• Diriger la coordination des activités de renforcement des capacités et de formation dans le cadre du programme « Sciences du climat et informations climatologiques » (SCIC) afin d'appuyer la mise en œuvre de la Stratégie météorologique du Pacifique insulaire (SMPI).<br>• Apporter des conseils stratégiques et techniques aux Membres du PROE afin de les aider à atteindre leurs objectifs prioritaires en matière de développement des capacités (dont la coordination avec les partenaires dans les États et territoires insulaires océaniens). |
| **Date :** | Juillet 2025 |

## Contexte organisationnel




## Principaux domaines de résultats

Le poste de **Conseiller·ère en formation et renforcement des capacités, Programme pour la préparation climatique du Pacifique,** englobe les principaux domaines de résultats suivants :

1. Direction et gestion
2. Conseil stratégique et technique
3. Représentation, partenariats et collaboration
4. Gestion des ressources, supervision et appui
5. Suivi, évaluation et production de comptes rendus
6. Communication, renforcement des capacités et formation

***Les exigences 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) Direction et gestion**<br>a) Assurer la direction et la gestion globale de l'équipe chargé du renforcement des capacités et de la formation du Programme pour la préparation climatique du Pacifique, et travailler en étroite collaboration avec les équipes thématiques du WRP et du programme SCIC afin de favoriser les synergies, la collaboration et l'intégration en ce qui concerne les besoins et les activités de renforcement des capacités et de formation. | • Des programmes de travail pour le renforcement des capacités et la formation du WRP et du programme SCIC sont élaborés et mis en œuvre.<br>• L'équipe du WRP est une équipe performante qui atteint ses objectifs en matière de renforcement des capacités et de formation dans le cadre de son budget-plan annuel et qui remplit ses objectifs prioritaires stratégiques. |

| | |
|---|---|
| b) Diriger l'instauration d'un environnement de travail positif, sain et sûr, qui encourage l'esprit d'équipe, l'innovation, le perfectionnement professionnel et la formation continue pour l'équipe chargée du renforcement des capacités.<br>c) Concevoir, gérer et mettre en œuvre la contribution de l'équipe en charge du renforcement des capacités et de la formation au Plan de mise en œuvre des performances (PMP) et au Cadre de résultats du PROE.<br>d) Élaborer un programme de travail pour l'équipe chargée du renforcement des capacités et de la formation du WRP, et gérer sa bonne mise en œuvre par le biais des mécanismes du budget-plan annuel et du PMP (notamment en ce qui concerne l'orientation stratégique et la planification prospective).<br>e) Fournir une assistance et des conseils techniques à l'équipe, et contrôler la qualité de son travail.<br>f) Diriger le personnel de l'équipe de projet et travailler avec lui dans le développement, le suivi et l'évaluation des plans d'amélioration des résultats personnels ainsi que la formation continue et le perfectionnement nécessaires à son travail.<br>g) Superviser le travail de l'équipe, notamment en ce qui concerne la conformité aux principales procédures internes.<br>h) Diriger la coordination et l'appui à la durabilité prodigué par le WRP au Centre régional de formation en météorologie de Nadi, aux Fidji.<br>i) Fournir des orientations et superviser la gestion des projets de renforcement des capacités et de formation du WRP.<br>j) Coordonner et fournir des conseils sur les nouvelles initiatives en matière de renforcement des capacités et de formation afin de consolider le programme WRP et sa mise en œuvre dans la région du Pacifique insulaire.<br>k) Travailler avec le ou la responsable de l'égalité des sexes, du handicap et de l'inclusion sociale pour s'assurer que les approches tenant compte de la problématique femmes-hommes et des droits humains sont effectivement intégrées dans les projets de renforcement des capacités et de formation du WRP. | • Un environnement propice au perfectionnement professionnel et à l'épanouissement d'un personnel enthousiaste et en bonne santé est instauré.<br>• Un exemple est donné en ce qui concerne l'encadrement au sein du PROE.<br>• Le travail de l'équipe du WRP en matière de renforcement des capacités et de formation est bien intégré et compris dans l'ensemble des programmes du PROE.<br>• Des plans d'amélioration des performances du personnel sont élaborés et évalués en temps opportun.<br>• Les questions nationales relatives au renforcement des capacités et à la formation (dont les besoins en matière d'apprentissage et de perfectionnement) sont traitées efficacement et en temps utile.<br>• La planification, la mise en œuvre et le suivi-évaluation ont lieu de façon conjointe entre les différents programmes et en leur sein, en étroite concertation avec le ou la responsable du programme WRP et le directeur du programme SCIC.<br>• Les responsabilités organisationnelles sont pleinement assumées, notamment en ce qui concerne la gestion budgétaire, la préparation de rapports financiers, les questions relatives à la gestion des ressources humaines et autres exigences générales en matière de gestion.<br>• Le PROE est reconnu comme un centre d'excellence pour la science du climat et les informations climatologiques.<br>• La problématique femmes-hommes, le handicap et l'inclusion sociale sont pleinement intégrés dans les projets de formation et de renforcement des capacités du WRP.<br>• Le Centre régional de formation en météorologie de Nadi est fonctionnel et opérationnel.<br>• Des initiatives de renforcement des capacités et de formation nouvelles et innovantes sont mises en place. |
| **2) Conseil stratégique et technique**<br>a) Fournir une contribution et des conseils stratégiques et techniques de haute qualité | • Une assistance technique précise et efficace est apportée aux parties |

| | |
|---|---|
| pour la mise en œuvre d'activités efficaces et appropriées par le WRP et ses partenaires.<br>b) Superviser la conception et les spécifications techniques afin d'orienter les achats et les contrats de services visant à améliorer le renforcement des capacités et la capacité de formation dans l'ensemble du programme WRP.<br>c) Fournir une orientation stratégique sur l'approche régionale (en collaboration avec le conseiller ou la conseillère en durabilité et en suivi, évaluation, recherche et acquisition de savoirs) afin de renforcer et de maintenir les capacités humaines à exploiter et à entretenir les infrastructures, les services d'alerte et la préparation aux risques dans le contexte du Pacifique.<br>d) Assurer la coordination avec le Comité du WRP chargé de l'éducation et de la formation (CEF), le Groupe d'experts du CMP chargé de l'enseignement, de la formation et de la recherche (PIETR), et les autres groupes d'experts du CMP.<br>e) Appuyer les SMHN dans le renforcement des capacités et la formation dans tous les domaines de réalisation du WRP.<br>f) Établir des stratégies et des plans de renforcement des capacités et de formation à l'appui des initiatives régionales (ex. : centre régional de formation des techniciens en météorologie, centre régional d'étalonnage et de maintenance des instruments) et concevoir un modèle d'activité opérationnel, en particulier au regard de l'évolution des technologies.<br>g) Assurer la coordination générale de la formation par le WRP avec les autres programmes, partenaires de mise en œuvre et institutions.<br>h) Coordonner et mettre en œuvre des réunions régionales et nationales se rapportant au Programme.<br>i) Produire des rapports techniques pertinents avec l'appui et les conseils de l'équipe et des partenaires du Programme. | prenantes et partenaires dans les pays où se déroule le Programme.<br>• Les activités du Programme sont mises en œuvre et durables ; une assistance technique est apportée et assurée par les programmes du PROE, les partenaires externes et la participation des collectivités locales.<br>• Les activités du Programme sont présentées en tant qu'approches modèles aux niveaux national, régional et international.<br>• Les stratégies de développement durable du Programme sont en place, mises en œuvre et intégrées dans les opérations courantes.<br>• Les programmes de formation du WRP prennent en compte les besoins technologiques actuels et futurs et sont bien coordonnés.<br>• Les activités du WRP sont bien coordonnées avec les Membres et les Partenaires par l'intermédiaire du CEF du WRP, du PIETR et d'autres groupes d'experts du CMP.<br>• Des initiatives régionales de renforcement des capacités et de formation sont mises en œuvre. |
| **3) Représentation, partenariats et collaboration**<br>a) Maintenir et renforcer des partenariats et une collaboration efficaces avec les pays participants, les partenaires de mise en œuvre, les bailleurs de fonds, le secteur privé et d'autres parties prenantes en matière de renforcement des capacités et de formation. | • De nouveaux partenariats pour le développement des capacités et la formation du WRP sont conclus et maintenus.<br>• Des relations fructueuses avec les pays et les partenaires permettent d'atteindre les résultats des projets de renforcement des |

| | |
|---|---|
| b) Coordination du partenariat sur les systèmes d'alerte précoce multirisques avec le Bureau des Nations unies pour la réduction des risques de catastrophes (UNDRR), d'autres partenaires pour les alertes précoces pour tous (EW4ALL), l'UIT, la FICR, l'OMM pour les risques climatiques et les systèmes d'alerte précoce (CREWS), la CPS et le Fonds de financement des observations systématiques (FFOS).<br>c) Faire rapport au CMP, à la Réunion des ministres océaniens chargés de la météorologie et à la Coordination des bailleurs du Partenariat pour le Pacifique afin de nouer de nouveaux partenariats pour le programme WRP. | capacités et de formation, ainsi que les résultats du Programme dans son ensemble.<br>• La production de rapports sur les Systèmes d'alerte précoce est conforme aux exigences des principaux partenaires des systèmes d'alerte précoce multirisques.<br>• De nouveaux partenariats sont conclus en matière de renforcement des capacités et de formation pour le programme WRP.<br>• Les projets de renforcement des capacités et de formation du WRP sont reconnus pour leur approche collaborative visant à obtenir des résultats et à partager les ressources et les connaissances (ex. : co-exécution de projets).<br>• Des avantages mutuels sont obtenus, des expériences concluantes sont menées à bien.<br>• Des canaux de communication solides sont établis.<br>• Diverses parties prenantes prennent part aux projets de renforcement des capacités et de formation du WRP. |
| **4) Mobilisation des ressources, gestion de projets, supervision et appui**<br>a) Gérer les budgets associés aux activités de renforcement des capacités et de formation.<br>b) Contribuer à la recherche, à l'obtention et à la mobilisation de ressources pour le renforcement des capacités et la formation pour le WRP et le programme SCIC afin d'aider les pays Membres.<br>c) Veiller à une utilisation judicieuse des ressources et au maintien des normes de qualité.<br>d) Concevoir, développer et coordonner les concepts de financement et l'élaboration de propositions à partir de mécanismes de financement multilatéraux et de financements bilatéraux qui contribuent aux objectifs prioritaires du WRP, du programme SCIC et des Membres en matière de renforcement des capacités et de formation.<br>e) Produire des rapports d'étape, des communications et des stratégies de gestion des risques destinés au ou à la gestionnaire du WRP, au PROE, au CMP, au comité de pilotage du WRP, aux bailleurs de fonds et à toutes les parties prenantes du WRP.<br>f) Contribuer aux plans de travail globaux et annuels, aux plans d'approvisionnement, aux stratégies de risque et aux stratégies de sortie. | • De nouvelles pistes de financement sont trouvées et présentées.<br>• Les pistes de financement existantes et nouvelles sont consolidées pour les activités du programme et de l'équipe.<br>• Apporter son appui à l'élaboration et à la gestion des projets du PROE.<br>• Une stratégie de mobilisation des ressources pour le WRP est approuvée et mise en œuvre.<br>• L'équipe du Programme est une équipe très performante qui atteint les objectifs du budget-plan annuel dans les délais convenus et réussit à atteindre les résultats du Programme.<br>• Le travail de l'équipe est bien assimilé et contribue comme il se doit aux programmes du PROE.<br>• Les risques liés au Programme sont correctement relevés et atténués.<br>• Le Programme est correctement exécuté dans les délais impartis par le PROE et par ses partenaires de mise en œuvre.<br>• Les parties prenantes ont une visibilité claire de l'état d'avancement de l'exécution, des progrès accomplis et des obstacles à lever.<br>• Les rapports aux bailleurs et autres parties prenantes sont soumis et reçus dans les délais convenus.<br>• Les approches fondées sur le genre et les droits humains sont bien intégrées dans la |

| | |
|---|---|
| g) Relever les risques liés à l'exécution du Programme en ce qui concerne les projets et activités de renforcement des capacités et de formation, et veiller à ce que les parties prenantes concernées bénéficient d'une assistance efficace.<br>h) Fournir des conseils à l'UGP et aux partenaires de mise en œuvre, et contribuer au contrôle et à l'assurance de la qualité.<br>i) Veiller à ce que l'UGP et les partenaires de mise en œuvre mènent des activités efficaces et en temps voulu, conformément aux engagements pris dans les accords de partenariat.<br>j) Superviser les projets de formation et de renforcement des capacités du WRP et étudier les possibilités de mener des projets conjoints dans le cadre du programme SCIC et des domaines thématiques du PROE.<br>k) Gérer les délais, les produits et la coordination avec les parties prenantes.<br>l) Participer au comité technique du WRP et rendre compte de l'avancement du projet au ou à la gestionnaire du WRP ainsi qu'au directeur du programme SCIC.<br>m) Assister à l'élaboration et à l'exécution d'une stratégie de mobilisation des ressources à l'appui de la mise en œuvre des programmes WRP et SCIC. | mise en œuvre des activités du Programme concernant le renforcement des capacités et la formation. |
| **5) Suivi, évaluation et production de comptes rendus**<br>a) Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre du cadre de suivi et d'évaluation pour le Programme en collaboration avec le ou la responsable du suivi et de l'évaluation.<br>b) Définir et suivre les indicateurs de performance et les résultats des activités de formation et de renforcement des capacités.<br>c) Travailler en étroite collaboration avec les équipes chargées du suivi et de l'évaluation pour mettre au point des outils permettant de suivre et d'évaluer l'efficacité des activités de renforcement des capacités et de formation.<br>d) Conserver une trace écrite des enseignements tirés des activités de renforcement des capacités et de formation, et contribuer aux efforts de partage des connaissances.<br>e) Recenser et consigner les initiatives de formation et de renforcement des capacités (état, maintenance, lacunes, besoins) suivies par chaque membre du CMP. | • Des plans de travail efficaces pour le renforcement des capacités et la formation du WRP sont élaborés en collaboration avec les partenaires, les pays, les collectivités locales et le bailleur.<br>• Le PROE, le CMP, la RMOM, le CS et le CEF du WRP, les Groupes technique du Partenariat pour la résilience dans le Pacifique sur les risques régionaux et sur les systèmes d'alerte précoce multirisques ainsi que les bailleurs reçoivent les rapports nécessaires, et les procédures pour l'établissement de rapports convenues pour le WRP sont bien appliquées.<br>• Les registres des activités de renforcement des capacités et de formation des EW4ALL sont à jour.<br>• Les activités du Programme de renforcement des capacités et de formation fonctionnent efficacement dans les différents pays.<br>• Les activités de renforcement des capacités et de formation font l'objet d'un suivi et d'une évaluation réguliers , éclairant la mise en |

| | |
|---|---|
| f) Préparer des notes techniques et des rapports de performance pour la direction, le CMP et ses groupes, la RMOM, le Comité scientifique (CS) et le CEF du WRP, les Groupes technique du Partenariat pour la résilience dans le Pacifique sur les risques régionaux et sur les systèmes d'alerte précoce multirisques, ainsi que pour les bailleurs de fonds, le cas échéant.<br>g) Produire des rapports d'étape et des synthèses des formations à destination des bailleurs, des partenaires et des Membres du PROE concernant l'avancement du Programme. | œuvre du Programme, les résultats étant consignés dans la SMPI.<br>• Des systèmes appropriés de suivi des formations (nombre de formations, de participants, d'heures de cours) et des résultats (amélioration des capacités) sont en place.<br>• Les commentaires des participants et des partenaires sont systématiquement recueillis et servent à améliorer les programmes futurs. |
| **6) Communication, renforcement des capacités et formation**<br>a) Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de développement des capacités et de formation conforme aux activités du Programme.<br>b) Coordonner l'ensemble des activités de renforcement des capacités et de formation du WRP à l'appui des parties prenantes.<br>c) Cartographier et actualiser les capacités des bénéficiaires du WRP.<br>d) Coordonner les activités de renforcement des capacités et de formation avec les experts, les consultants et les formateurs.<br>e) Évaluer, examiner et compiler les besoins des pays en matière de renforcement des capacités et de formation en ce qui concerne les cadres, les exigences et les questions de conformité du WRP, et veiller à ce que des mesures et initiatives utiles de renforcement des capacités et de formation soient élaborées et mises en œuvre pour y répondre.<br>f) Évaluer les modules de formation pertinents, les mettre à jour régulièrement et élaborer des programmes de formation complets.<br>Produire des supports et des manuels de renforcement des capacités et de formation.<br>g) Délivrer les formations aux bénéficiaires du WRP.<br>h) Concevoir et superviser la création de programmes de formation, de manuels, de boites à outils et de matériel d'apprentissage.<br>i) Veiller à ce que les supports de formation soient culturellement appropriés et tiennent compte de la problématique femmes-hommes, du handicap et de l'inclusion sociale.<br>j) Mettre à jour et modifier les supports de formation pour maintenir leur efficacité. | • Une stratégie de renforcement des capacités et de formation a été élaborée, conforme aux résultats souhaités pour le Programme.<br>• Les activités de renforcement des capacités et de formation des parties prenantes sont bien coordonnées.<br>• Un rapport bien fourni sur les besoins en renforcement des capacités et en formation des bénéficiaires du WRP est réalisé et pris en compte.<br>• Des profils de formation des pays Membres ont été élaborés.<br>• Des modules de formation ont été conçus, adaptés à la région.<br>• Des manuels et des supports de formation complets ont été conçus et sont bien étayés, pour appuyer les activités et les initiatives de renforcement des capacités et de formation du WRP. |

| | |
|---|---|
| k) Coordonner et gérer les sessions de formation, les ateliers, les séminaires et les programmes d'apprentissage en ligne. | |

**Remarque**

Les normes de performance ci-dessus sont fournies uniquement à titre indicatif. Les mesures précises des performances pour ce poste devront faire l'objet d'une discussion plus approfondie entre le ou la titulaire du poste et le gestionnaire du Programme pour la préparation climatique du Pacifique dans le cadre du système d'amélioration des résultats personnels.

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

## Complexité du travail

**Les tâches suivantes sont généralement les plus exigeantes :**

- Élaborer une stratégie de développement des capacités et de formation conforme aux résultats attendus du Programme.
- Assurer la réalisation globale de toutes les activités de renforcement des capacités et de formation dans les pays et territoires dans les délais approuvés.
- Élaborer une approche régionale de l'attraction et de la rétention des compétences ainsi que du renforcement des capacités, qui puisse être soutenue et entretenue durablement par les pays et les territoires.
- Établir la capacité du centre régional de formation et du centre régional d'étalonnage et de maintenance à l'appui d'une infrastructure durable et du renforcement des capacités.
- Maintenir des relations efficaces et productives avec les organismes et les homologues dans les différents pays.
- Diriger et gérer un domaine de travail techniquement complexe et coordonner l'équipe du Programme et de nombreux partenaires de mise en œuvre.
- Coordination et collaboration avec d'autres organismes régionaux et parties prenantes.
- Diriger l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de renforcement des capacités, des formations et des programmes de renforcement des capacités au sein du WRP.
- Prêter son concours à l'établissement de partenariats avec divers établissements de formation, universités et réseaux dans les pays Membres afin de faire progresser les efforts de renforcement des capacités du WRP.
- Contribuer à l'obtention de financements et de ressources.
- Faire ressortir l'expérience, les innovations et les outils pertinents des différents pays en matière de renforcement des capacités et en tirer des fruits pour le WRP.
- Trouver, étoffer et utiliser divers outils et méthodes innovantes pour la conception et la mise en œuvre des programmes de renforcement des capacités aux niveaux régional et national.
- Contribuer à l'élaboration d'une liste d'experts en formation et en renforcement des capacités.
- Mettre en place une banque de connaissances à l'appui des programmes de renforcement des capacités, y compris les bonnes pratiques et les possibilités d'adaptation et de transfert des connaissances dans différents contextes.
- Assurer une coordination étroite avec les pays Membres, les organisations et réseaux internationaux, les professionnels et experts en infrastructures, le secteur privé, les institutions de financement et toutes les autres parties prenantes concernées.

## Relations fonctionnelles et compétences connexes

| Principaux contacts internes ou externes | Nature du contact le plus courant |
|---|---|
| ***Externe***<br>• Pays Membres<br>• Bailleurs (Ministères australien et néo-zélandais des affaires étrangères et du commerce, JICA, etc.)<br>• Partenaires de mise en œuvre<br>• Organisations professionnelles et scientifiques<br>• Organisations régionales et internationales, dont l'OMM | • Conseil et assistance<br>• Collaboration et concertation<br>• Établissement de rapports<br>• Négociations<br>• Communication |
| ***Interne***<br>• Conseil exécutif<br>• Unité de gestion du programme<br>• Équipe du programme du PROE<br>• Partenariat pour le Bureau météorologique océanien<br>• Centre océanien sur les changements climatiques | • Direction et gestion<br>• Supervision et délégation<br>• Conseil et appui<br>• Partenariats et collaboration<br>• Collaboration pour la formation |

## Niveau de délégation

**Le ou la titulaire du poste :**

- Assure la coordination avec les institutions et réseaux techniques et universitaires régionaux (ex. : NIWA, MetService, Bureau australien de météorologie, NOAA, UPS, JICA, etc.) et les organisations mondiales (ex. : OMM, UIT, UNDRR, etc.) afin de garantir l'efficacité des activités de formation et de renforcement des capacités dans le cadre du Programme pour la préparation climatique du Pacifique et du programme « Sciences du climat et informations climatologiques » dans son ensemble.
- Dirige la mise en œuvre du projet et des activités de renforcement des capacités et de formation pour le WRP.
- Dirige la coordination du Groupe d'experts du CMP chargé de l'enseignement, de la formation et de la recherche.
- Contribue aux négociations du WRP avec les bailleurs en vue de la mobilisation de ressources.
- Gère les affectations budgétaires pour les projets et activités de renforcements des capacités et de formation.

# Profil personnel

## Qualifications

**Indispensables**

1. Qualifications minimales : diplôme de maitrise en gestion des ressources humaines, gestion de projets, renforcement des capacités, enseignement, développement international ou tout autre domaine connexe, OU diplôme de licence en lieu et place, assorti d'une expérience professionnelle supérieure aux exigences minimales requises.

## Connaissances et expérience

**Indispensables**

2. Au moins 10 ans d'expérience dans des programmes ou projets de formation et de renforcement des capacités ou dans la gestion de projets liés à la science et à la météorologie, dont au moins 7 ans dans un rôle exigeant un degré similaire de polyvalence et de responsabilité, de préférence dans la région du Pacifique insulaire.
3. Connaissance approfondie des questions relatives à la météorologie mondiale et régionale et à la réduction des risques de catastrophes, en particulier des systèmes informatiques et numériques, de l'infrastructure d'observation, de la prévision et de la communication des prévisions, de la réponse aux catastrophes et des systèmes d'alerte précoce.
4. Vaste expérience de la gestion, de l'organisation et de l'encadrement (à un haut niveau consultatif), compétences analytiques et capacité à mener et motiver des équipes rassemblant des personnes ayant divers parcours techniques, et connaissance approfondie des environnements multiculturels et pluridisciplinaires.
5. Vaste expérience de la gestion des relations, démontrant un niveau élevé de collaboration professionnelle et constructive avec un large éventail d'acteurs.
6. Excellente expérience de la communication, de la négociation stratégique de haut niveau et de l'établissement de rapports à destination de publics divers, en particulier dans le contexte du Pacifique.
7. Expérience approfondie dans les domaines suivants :
   a) Expérience de la gestion et de l'exécution de projets (y compris des compétences consultatives et analytiques de haut niveau)
   b) Expérience de projets financés par les bailleurs de fonds (ex. : Ministères australien et néo-zélandais des affaires étrangères et du commerce, Union européenne, ONU, etc.)
   c) Maitrise de MS Office et des plateformes d'apprentissage en ligne

## Capacités essentielles, attributs et compétences propres au poste

| | |
|---|---|
| Niveau expert | • Direction et conseil stratégiques en matière de formation et de renforcement des capacités dans les domaines de la science, de la météorologie, des infrastructures d'observation ou numériques, de la réponse aux catastrophes et de la préparation aux catastrophes<br>• Gestion des parties prenantes, suivi et évaluation<br>• Passation de marchés et gestion de contrats |
| Niveau avancé | • Exécution et gestion de projets |

| | |
|---|---|
| Connaissances pratiques | • Systèmes d'alerte précoce dans la région du Pacifique insulaire<br>• Passation de marchés et définition des besoins<br>• Équité femmes-hommes, handicap et inclusion sociale dans la mise en œuvre des principes généraux de gestion<br>• Suivi, évaluation et production de comptes rendus<br>• Mobilisation de ressources |
| Connaissances de base | • Plan stratégique du PROE<br>• Programmes de travail du PROE<br>• Plan de mise en œuvre des performances du PROE<br>• Initiative des Nations Unies « Alertes précoces pour tous » |

## 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 capitale dans le cadre de l'amélioration des résultats personnels :

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

Il est attendu des cadres du PROE qu'ils et elles adoptent les comportements attendus par le PROE en matière d'encadrement et de gestion définis dans leur plan d'amélioration des résultats personnels.

# 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 (entre autres du fait de nouvelles exigences technologiques ou de changements législatifs). 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 est basé à Apia, au Samoa.

**Durée :** La nomination est pour un mandat initial de 3 ans. Toute prolongation du contrat au-delà de cette période dépendra du calendrier et des décisions relatives au projet, de la disponibilité des fonds et des résultats obtenus au cours de la période initiale.

**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 12 du barème des traitements du PROE. Le salaire de base sera de 41 822 DTS par an. Il équivaut actuellement à 159 604 tālās du Samoa (SAT) par an. Après confirmation de la période d'essai, ce salaire passera à 47 049 DTS, soit l'équivalent de 179 554 SAT 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 5 233 DTS sera également versée au candidat ou à la candidate retenu·e. L'équivalent actuel en tālās du Samoa est de 19 970 SAT. 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 au moment du versement de la rémunération. Les fluctuations du DTS sont toutefois limitées à 5 % au-dessus ou au-dessous d'un point de référence fixé annuellement. La rémunération sera versée chaque mois en équivalent SAT.

**Mandat :** Pour le personnel recruté en dehors du Samoa, le mandat commence dès le jour où le candidat ou la candidate retenu·e quitte son domicile pour prendre ses fonctions. L'offre de recrutement n'est confirmée qu'après avoir reçu un examen médical satisfaisant comprenant une vaccination complète contre la COVID-19, un extrait de casier judiciaire vierge et des documents officiels certifiés, parmi lesquels vos qualifications. La confirmation de recrutement est soumise à une période probatoire de six mois.

Une nomination 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 repose sur le Système d'amélioration des résultats personnels du Secrétariat.

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

**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. Il s'agit notamment :

- 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 ;
- d'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.

**Hébergement provisoire et assistance :** À leur arrivée à Apia, le candidat ou la candidate retenu·e et les personnes à sa charge pourront disposer d'un hébergement provisoire dans un hôtel convenable ou dans tout autre logement meublé pour une durée de six 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 au moins 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 liés à des projets, l'indemnité sera versée une fois le projet achevé avec succès.

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

**Indemnité pour frais d'étude :** 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 couts 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 par an et par enfant à charge, avec un maximum de 46 800 SAT 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, 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 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 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 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 solde).

**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 sont tenu·es de contribuer à une caisse de retraite reconnue. Un expatrié ou une expatriée recruté·e à l'étranger aura la possibilité de cotiser à un fonds de pension local ou de choisir un autre fonds (caisse d'assurance vieillesse) 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 %.

**Prime :** les citoyens du Samoa auront droit à une gratification 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 liés à des projets, l'indemnité sera versée une fois le projet achevé avec succès.

**Formation et perfectionnement** Les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement se fondent sur le système d'amélioration des résultats personnels du PROE et les 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. Tous les genres sont également éligibles pour occuper tout poste au sein du PROE.

**Généralités** : La nomination 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 dument complété, téléchargeable dans la rubrique « Carrières » de notre site internet ***(vous devez remplir intégralement tous les champs demandés dans le formulaire, en particulier les déclarations qui indiquent que vous répondez aux critères. Veuillez ne PAS renvoyer à votre CV. À défaut, votre candidature ne sera pas prise en considération).***
2. Un CV détaillé.

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

**Dépôt des candidatures** :

a) **PAR COURRIEL :** ***(OPTION PRÉFÉRÉE)*** L'objet doit être libellé de la façon suivante : **« Candidature au poste de Conseiller·ère en formation et renforcement des capacités , Programme pour la préparation climatique du Pacifique (CDTA-WRPP) »**. Le courriel doit être envoyé à l'adresse suivante : recruitment@sprep.org OU

b) **PAR LA POSTE OU PAR FAX :** La candidature doit être adressée et envoyée à : M. le Directeur général, 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 Conseiller·ère en formation et renforcement des capacités, Programme pour la préparation climatique du Pacifique (CDTA-WRPP) »**

Pour en savoir plus sur le PROE et ses activités dans la région, consultez le site internet 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 suivante : oliviah@sprep.org

**Date limite de dépôt des candidatures : Vendredi 18 juillet 2025**. 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**