



PROE

Programme régional océanien
de l'environnement

**INFORMATIONS DESTINÉES AUX CANDIDATS ET CANDIDATES
CLIMATOLOGUE – PROGRAMME D'APPUI POUR LE CLIMAT
ET LES OCÉANS DANS LE PACIFIQUE, PHASE 3 (CL-COSPPac3)**

Recrutement international

CONTENU

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE PROE

B. LE PROGRAMME D'APPUI POUR LE CLIMAT ET LES OCÉANS DANS LE PACIFIQUE, PHASE 3 (COSPPac3) ET LE BUREAU MÉTÉOROLOGIQUE OCÉANIEN

C. DESCRIPTION DU POSTE

D. RÉMUNÉRATION GLOBALE ET CONDITIONS D'EMPLOI

E. RENSEIGNEMENTS D'ORDRE ADMINISTRATIF

A. Informations générales sur le PROE

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

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

Près de 160 personnes travaillent pour le PROE, qui dispose d'un budget annuel d'environ 41 millions d'USD pour l'année 2024.

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 océaniques afin de contribuer à la protection et à l'amélioration de son environnement ainsi qu'à la pérennisation de son développement pour les générations actuelles et futures.

Vision

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

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

Membres

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

▪ Samoa américaines	▪ Îles Mariannes 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

Buts et objectifs du PROE

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

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

Objectifs régionaux

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

Objectifs organisationnels

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

Les valeurs du PROE

Le PROE aborde les défis environnementaux auxquels est confronté le Pacifique en se fondant sur quatre **valeurs** simples. 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. Le Programme d'appui pour le climat et les océans dans le Pacifique, phase 3 (COSPPac3) :

La phase 3 du Programme d'appui pour le climat et les océans dans le Pacifique (COSPPac3) s'inscrit dans le cadre de la contribution de l'Australie à la réduction des effets de la variabilité et des changements climatiques dans le Pacifique, et à la réalisation des objectifs du gouvernement australien en matière d'aide à la lutte contre les changements climatiques. Le COSPPac, qui entame une troisième phase de quatre ans, se fonde sur l'aide à long terme accordée par l'Australie aux services d'information climatique de base dans le Pacifique, garantissant ainsi la continuité de l'élaboration de produits et de services de haute qualité en vue d'optimiser les résultats pour les autorités et les collectivités des îles du Pacifique. Phase 3 : (2023-2027) est financée en partenariat avec l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

Le COSPPac3 est mis en œuvre par le Bureau météorologique australien (ci-après « le Bureau »), en partenariat avec Geoscience Australia (GA), l'Institut national néo-zélandais de recherche sur l'eau et l'atmosphère (NIWA), la Communauté du Pacifique (CPS) et le Secrétariat du Programme régional océanien de l'environnement (PROE).

Cette nouvelle phase tient compte de l'importance de disposer de sciences climatiques et océaniques fiables au service de la résilience de la région et s'inscrit dans la lignée des stratégies de ces deux États pour le Pacifique. Les infrastructures clés seront maintenues et améliorées afin de fournir les données nécessaires aux produits et services portant sur le climat, les océans et le niveau de la mer, qui sont indispensables aux différentes régions pour assurer les services climatologiques et océaniques des Services météorologiques et hydrologiques nationaux (SMHN) du Pacifique.

Cette troisième phase prévoit le renforcement des capacités de communication et d'échange de connaissances au sein de ces services. Cette mesure répond directement aux lacunes en matière de compétences et de capacités qui ont été mises en évidence par les Services météorologiques et hydrologiques nationaux du Pacifique lors de la concertation sur l'élaboration de cette troisième phase.

Cette dernière élargira par ailleurs l'intégration des savoirs traditionnels sur le climat et les aléas géologiques, en s'appuyant sur le projet afférent établi lors des phases précédentes du COSPPac et initié à la demande des États du Pacifique. Il facilitera les échanges interculturels entre les populations autochtones du Pacifique et les Aborigènes d'Australie, et renforcera la participation et la mobilisation de la société civile dans les activités de résilience climatique, tout en mettant la collecte et le partage des savoirs traditionnels au service de l'action climatique.

L'engagement en faveur de la parité hommes-femmes, de l'intégration des personnes handicapées et de l'inclusion sociale sera intensifié. La phase 2 a démontré à quel point il est utile de faire intervenir des groupes de personnes handicapées et de femmes dans la formulation de messages de mesures rapides à l'intention des Services météorologiques et hydrologiques nationaux. Partant de là, la phase 3 a pour objectif de faire en sorte que les femmes, les jeunes filles, les personnes handicapées et membres de tout autre groupe à risque soient sensibilisées aux risques climatiques et océaniques, et agissent en conséquence.

Objectifs du COSPPac3

Le Programme poursuit le but suivant : *Les différents acteurs des îles du Pacifique exploitent les informations sur le climat et l'océan pour permettre à tous les peuples du Pacifique de demeurer résilients face aux effets des catastrophes et des changements climatiques, de manière à pouvoir mener une existence sûre, sécurisée et prospère.*

Le résultat ultime étant que : *Les Services météorologiques et hydrologiques nationaux des îles du Pacifique fournissent des informations utiles et exploitables sur le climat et l'océan en partenariat avec les principaux acteurs, notamment les populations touchées et les groupes marginalisés.*

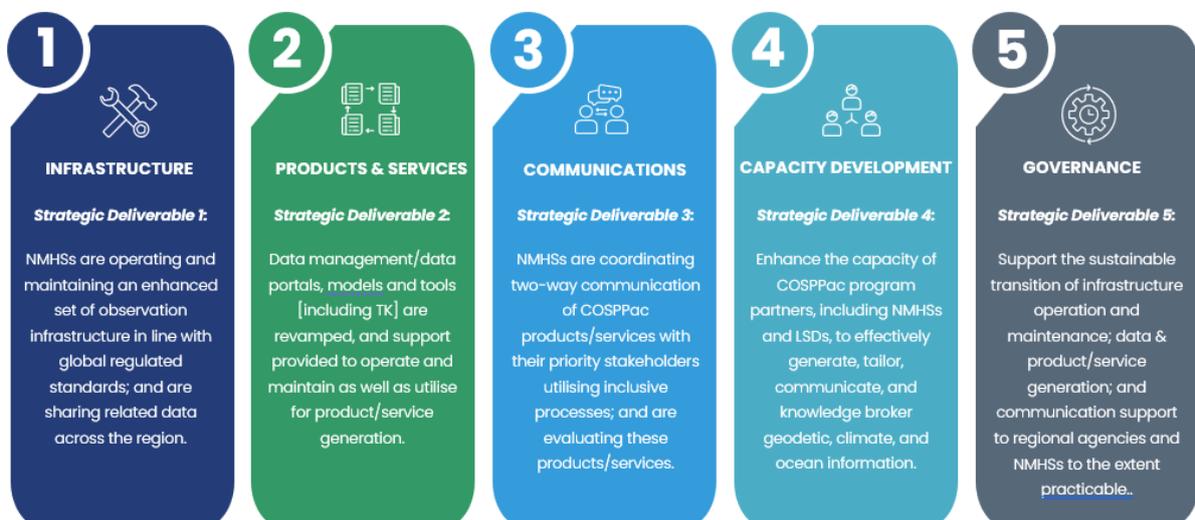
Le COSPPac3 cherchera avant tout à aider à atteindre les résultats suivants :

- Les Services météorologiques et hydrologiques nationaux exploitent et entretiennent un ensemble optimisé d'infrastructures d'observation et de gestion des données (savoirs traditionnels compris) conformes aux normes internationales, et partagent de plus en plus ces informations ;
- Les Services météorologiques et hydrologiques nationaux génèrent et perfectionnent activement des produits et services d'information sur le climat et l'océan au moyen de portails unifiés et de modèles et d'outils financés par le programme COSPPac (et d'autres instruments plus performants disponibles) ;
- Les Services météorologiques et hydrologiques nationaux coordonnent la communication bidirectionnelle des produits et services du COSPPac avec les principales parties intéressées (notamment les collectivités locales et les groupes marginalisés) en recourant à des mécanismes inclusifs, tout en évaluant ces mêmes produits et services.

L'activité du COSPPac3 portera sur cinq principaux domaines de résultats :

- Infrastructure – installations d'observation et appui en matière de données ;
- Produits et services – gestion des données, produits et services relatifs au climat et à l'océan ;
- Communications – échanges avec les principales parties intéressées et les diverses collectivités, et entre elles ;
- Renforcement des capacités – amélioration des capacités et aide à la formation ;
- Gouvernance – services de gouvernance, d'appui et de transition.

Ces cinq résultats attendus seront fortement axés sur la parité hommes-femmes et l'intégration des personnes handicapées, et seront en outre assortis d'un agenda pour la transition.



Le Programme cible les besoins des Services météorologiques et hydrologiques nationaux de 15 États et territoires insulaires océaniques (États fédérés de Micronésie, Fidji, îles Cook, Îles Salomon, Kiribati, Nauru, Nioué, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République des Îles Marshall, Samoa, Tokélaou, Tonga, Tuvalu et Vanuatu), tout en sachant que les Départements du cadastre et de l'arpentage (Land and Survey Departments – LSD) sont également des utilisateurs et acteurs importants.

Le COSPPac3 sera mis en œuvre et géré dans le cadre d'un partenariat entre l'Australie, la Nouvelle-Zélande et les partenaires du Pacifique, suivant un solide agenda pour la transition destiné à rendre compte de la hausse de l'engagement technique et du courtage de la part du Bureau et de l'Institut néo-zélandais de recherche sur l'eau et l'atmosphère. Cette mesure vise délibérément à renforcer les capacités locales, des investissements supplémentaires étant proposés auprès des organismes techniques nationaux.

Tout en répondant aux priorités régionales, le COSPPac est conforme à la Stratégie météorologique des îles du Pacifique et à la Feuille de route du Pacifique pour des services climatologiques renforcés.

Les installations d'observation et l'appui en matière de données dans le cadre du COSPPac3 comprennent :

- Des informations sur les marées et des données sur le niveau de la mer ;
- Des calendriers des marées ;
- Une station de mesure du niveau de la mer (affichage des données en temps réel) ;
- Le Portail sur l'océan Pacifique.

Le programme appuie l'élaboration de produits et de services adaptés aux besoins des utilisateurs en vue de faciliter la prise de décisions. En proposant des produits et services relatifs au climat et à l'océan, nous entendons renforcer la capacité des organismes et des populations des îles du Pacifique à gérer et à atténuer les répercussions de la variabilité climatique et des risques côtiers. En coopération avec nos partenaires du Pacifique, nous mettons au point des outils de prévision et d'information sur le climat, les marées et l'océan. Nous collaborons également afin de définir la meilleure façon de communiquer ces informations aux populations, aux entreprises et aux autorités.

Ce sera également l'occasion de vérifier la cohérence des produits et services du COSPPac3 vis-à-vis de la nouvelle stratégie de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande pour lutter contre les changements climatiques dans le Pacifique, et de s'assurer qu'ils sont bien en phase avec d'autres programmes, tels que le Programme pour la préparation climatique du Pacifique (Weather Ready Pacific).

Le *Partenariat pour le Bureau météorologique océanien* est une initiative régionale coordonnée visant à répondre à la demande de renforcement des services météorologiques et climatiques dans la région du Pacifique insulaire. Sa création a été avalisée en 2011 lors de la 21^e Conférence du PROE, à Madang (Papouasie-Nouvelle-Guinée), afin de renouveler le besoin urgent des îles du Pacifique de se doter d'un mécanisme régional de renforcement des capacités et de pérennisation des services météorologiques et climatiques. Ce partenariat fait office de dispositif régional de coordination des services météorologiques et climatiques, géré par le PROE et l'OMM, en vue de déployer des efforts coordonnés au niveau régional pour subvenir aux besoins des Membres du PROE en la matière. Ce partenariat prévoit la coordination du Conseil météorologique du Pacifique (CMP), de la Conférence ministérielle du Pacifique sur la météorologie (PMMM) et d'autres formes d'appui. Ce projet est soutenu par le Partenariat pour le bureau météorologique océanien (PBMO) basé au PROE.

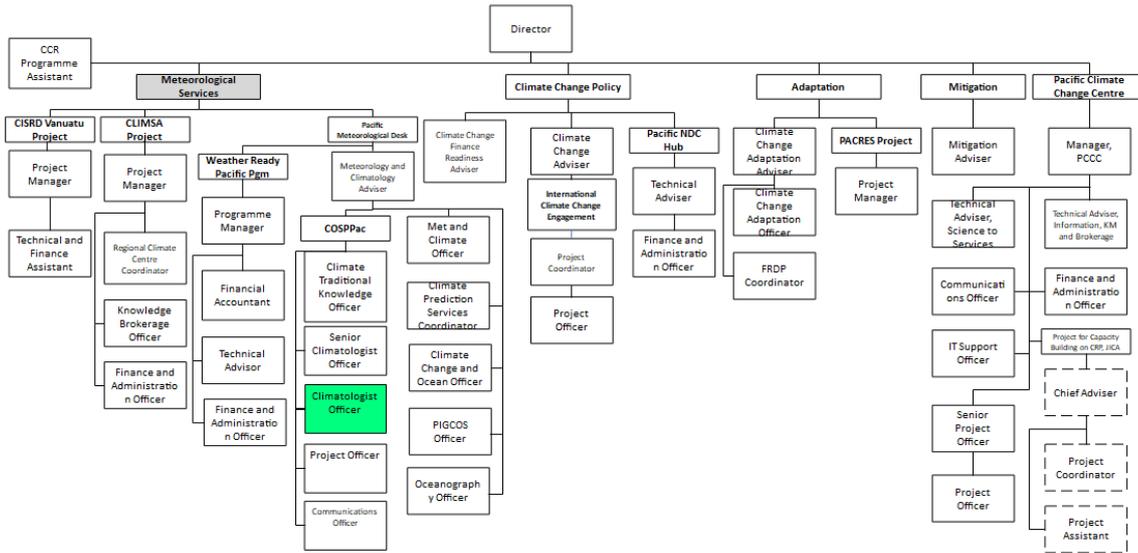
Le PBMO est guidé par la Stratégie météorologique du Pacifique insulaire (SMPI). Les priorités en matière de renforcement des capacités des services météorologiques et hydrologiques nationaux pour la décennie sont incluses dans la Stratégie météorologique du Pacifique insulaire, l'objectif étant que les services météorologiques nationaux des pays et territoires insulaires du Pacifique soient en mesure de fournir des services météorologiques et climatiques pertinents à leur population afin qu'elle puisse prendre des décisions éclairées pour sa sécurité, son bien-être social et économique, sa prospérité et son mode de vie durable. En outre, l'acquisition d'une infrastructure améliorée (services de données et d'information) pour la météorologie, la climatologie et les ressources en eau et l'amélioration des services climatiques sont également des priorités absolues.

Le ou la titulaire du poste devra également apporter son aide au Partenariat en cas de besoin.

C. DESCRIPTION DU POSTE

Intitulé du poste :	Climatologue, COSPPac3
Programme :	Résilience face aux changements climatiques
Équipe :	Partenariat pour le Bureau météorologique océanien (PBMO)
Sous la responsabilité de :	Conseiller en météorologie et climatologie
Responsable de : (Effectif total du personnel)	S.O.
Objet du poste :	<p>Ce poste vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer au Partenariat pour le Bureau météorologique océanien et aux services météorologiques nationaux du Pacifique insulaire. • Tenir à jour les outils climatologiques du COSPPac et poursuivre l'élaboration de produits et de services à destination des services météorologiques et hydrologiques nationaux.
Date :	Novembre 2024

Contexte organisationnel



Principaux domaines de résultats

Le poste de **Climatologue, COSPPac3** englobe les principaux domaines de réalisation suivants :

1. Produits et outils climatologiques du COSPPac3
2. Logiciel SCOPIC et autres outils de prévision climatique
3. Outils des services climatologiques et applications et systèmes d'information des services météorologiques
4. Formation et renforcement des capacités en matière de climatologie
5. Appui au PBMO et au Conseil météorologique du Pacifique (CMP)

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
<p>1. Produits et outils climatologiques du COSPPac3</p> <p>a) Examiner, concevoir, mettre au point et tenir à jour les outils et applications climatologiques, en particulier les produits climatologiques du COSPPac.</p> <p>b) Organiser, gérer et animer le Forum sur les perspectives océaniques et climatologiques.</p> <p>c) Diffuser le Bulletin climatique mensuel.</p> <p>d) Apporter son concours au service de surveillance des précipitations à action précoce (Wach).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les outils et applications climatologiques du COSPPac sont mis à la disposition des Membres et utilisés par eux. • Le Forum sur les perspectives océaniques et climatologiques est bien organisé. • Un examen initial des rapports nationaux sur le climat a lieu. • Le Bulletin climatique mensuel est publié à l'aide de Putty (backend du bulletin). • Le service de surveillance des précipitations à action précoce régional mensuel a été mis en place. • Des podcasts hebdomadaires et mensuels sur les principaux facteurs climatologiques sont publiés à temps. • Une aide à la révision des portails et sites internet régionaux est fournie. • Des contributions sont apportées à la recherche. • La base de données régionale CliDE est opérationnelle. • La base de données Impact régional est opérationnelle. • Tous les produits du COSPPac sont actualisés et en ligne.
<p>2. Logiciel SCOPIC et autres outils de prévision climatique</p> <p>a) Former les services météorologiques nationaux à l'utilisation du SCOPIC, d'ACCESS-S et d'autres outils climatologiques.</p> <p>b) Veiller à ce que le SCOPIC continue à fournir des prévisions climatologiques précises et</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les services météorologiques nationaux sont formés à l'utilisation de SCOPIC, d'ACCESS-S et d'autres outils de prévision climatique. • Les services météorologiques et hydrologiques nationaux sont formés au bulletin de surveillance des précipitations à

<p>pertinentes.</p> <p>c) Discuter avec les pays Membres pour s'assurer qu'ils communiquent régulièrement leurs données climatiques à utiliser dans le SCOPIC.</p>	<p>action précoce et aux rapports du Forum sur les perspectives océaniques et climatiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les services météorologiques et hydrologiques nationaux bénéficient d'une formation en climatologie et sur les services offerts aux différents secteurs. • Les données sauvegardées dans CliDE et SCOPIC sont actualisées chaque mois. • SCOPIC et ACCESS-S continuent de fournir des données climatiques précises et pertinentes. • Les données sont régulièrement diffusées aux Membres et actualisées. • Une collaboration a lieu avec les services météorologiques et hydrologiques nationaux pour mettre en place des groupes de travail nationaux sectoriels. • Une collecte des collaborations entre les services météorologiques et hydrologiques nationaux et les parties prenantes est organisée.
<p>3. Outils des services climatiques et applications et systèmes d'information des services météorologiques</p> <p>a) Examiner et analyser les besoins prioritaires recensés par les parties prenantes, les consigner, et formuler des recommandations appropriées en temps opportun.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les outils et produits climatiques existants font l'objet d'un examen et d'une évaluation. • Collaborer avec le ou la responsable de la communication pour réaliser une enquête annuelle sur les produits du COSPPac. • Élaborer des outils régionaux et nationaux pour suivre, produire et diffuser des manifestations climatologiques à destination des parties prenantes. • Élaborer un protocole d'accord sur les données avec les services météorologiques et hydrologiques nationaux. • Les données et les incidences climatiques sont archivées. • Les outils et produits climatiques font l'objet d'un examen et sont adaptés aux besoins des parties prenantes. • Les programmes de formation sont actualisés et adaptés pour le personnel et les services météorologiques nationaux en ce qui concerne les outils et produits à la fois nouveaux et actualisés. • Les données des parties prenantes au Forum sur les perspectives océaniques et climatiques sont archivées, actualisées et utilisées pour le suivi et l'évaluation du COSPPac.

<p>4. Formation et renforcement des capacités en matière de climatologie</p> <p>a) Assurer la formation et le renforcement des capacités des systèmes météorologiques nationaux et des parties prenantes concernées, le cas échéant (en fonction des besoins en capacités).</p> <p>b) Actualiser et modifier les supports de formation en fonction des besoins afin de veiller à leur efficacité et de les affiner.</p> <p>c) Concevoir et mettre en œuvre des formations, et faire en sorte que les supports soient bien accessibles aux systèmes météorologiques et hydrologiques nationaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les connaissances et la compréhension climatologiques des systèmes météorologiques nationaux et des parties prenantes concernées se sont améliorées (notamment en ce qui concerne la variabilité et les changements climatiques, le phénomène El Niño – Oscillation australe, les indices, les facteurs climatiques à grande échelle, l’oscillation de Madden-Julian et la zone de convergence du Pacifique Sud). • Les supports de formation sont à jour et répondent aux besoins des parties prenantes. • Les supports de formation sont téléchargés sur Moodle et transmis aux systèmes météorologiques et hydrologiques nationaux.
<p>5. Appui au Partenariat pour le Bureau météorologique océanien et au Conseil météorologique du Pacifique</p> <p>a) Apporter une assistance technique et consultative au secrétariat du Conseil météorologique du Pacifique (et du PBMO) pour la tenue de ses réunions.</p> <p>b) Apporter une assistance technique au groupe d’experts sur les services météorologiques dans le Pacifique insulaire pour la mise en œuvre de ses plans et activités.</p> <p>c) Contribuer à l’établissement de rapports sur les progrès accomplis dans le cadre de la Stratégie météorologique du Pacifique insulaire 2017-2026 et du plan d’action du Pacifique pour le renforcement des services climatologiques.</p> <p>d) Participer au Forum sur l’évolution probable du climat dans les îles du Pacifique (PICOF) et lui prodiguer une assistance technique.</p> <p>e) Contribuer à l’élaboration des dossiers d’information du Centre climatologique régional (CCR) destinés aux systèmes météorologiques et hydrologiques nationaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les rapports sont fournis à temps pour les réunions du PROE et du Conseil météorologique du Pacifique (CMP). • Une assistance est apportée aux réunions du CMP. • Les activités sont conformes aux priorités énoncées dans la Stratégie météorologique du Pacifique insulaire. • Une aide est apportée aux discussions du groupe d’experts des services climatologiques du Pacifique insulaire sur l’organisation et la coordination des questions relatives aux services climatiques dans la région. • Une aide est apportée au PICOF. • Des produits d’information et de communication sont élaborés pour le CCR.

Remarque

Les normes de performance ci-dessus sont fournies uniquement à titre indicatif. Une évaluation précise des performances associées à ce poste devra faire l’objet d’une discussion plus approfondie entre le ou la titulaire du poste et la directrice, en application du Système d’amélioration des performances.

Cette section pourrait être utilisée telle quelle pour le plan d'amélioration des résultats personnels.

Complexité du travail

Les tâches suivantes sont généralement les plus exigeantes :

- Formation, liaison et coordination avec les pays
- Contrôle de qualité des rapports produits
- Respect du calendrier et des étapes du projet

Relations fonctionnelles et compétences connexes

Principaux contacts internes ou externes	Nature du contact le plus courant
<p>Externe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnel du Bureau météorologique et gestionnaires de programme • OMM et autres entités régionales de l'ONU • Communauté du Pacifique (PCS) • Collaborateurs des SMN au niveau national • Parties prenantes nationales 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil et assistance • Consultations et rapports • Discussions et négociations • Communication et échange d'informations
<p>Interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnel du projet et du PBMO • Programme de Résilience face aux changements climatiques • Équipe de direction du PROE • Autres programmes et départements du PROE 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil et assistance • Consultations et rapports • Discussions et négociations • Communication et échange d'informations • Questions liées au personnel

Niveau de délégation

Le ou la titulaire du poste :

- Gère un budget opérationnel
- Peut autoriser des dépenses dans son propre budget
- Peut rechercher des possibilités de financement pour les activités du programme de travail

Profil personnel

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

Qualifications

Indispensables
1. Au minimum un diplôme de licence en météorologie, climatologie ou autre domaine technique pertinent.

Connaissances et expérience

Indispensables
2. Au moins cinq ans d'expérience professionnelle pertinente dans les domaines de la météorologie, de la climatologie ou du renforcement des capacités, de préférence dans la région du Pacifique insulaire.
3. Expérience avérée de l'analyse de données climatologiques et participation à la recherche climatologique. Une expérience en programmation scientifique sous UNIX/Linux (dont conception et modification de codes scientifiques et production de pages internet) constitue un atout.
4. Solide connaissance de la région du Pacifique insulaire, avec une expérience de travail prouvée dans le cadre d'une équipe multiculturelle et multidisciplinaire, et capacité à établir et à maintenir de bonnes relations avec un large éventail de parties prenantes.
5. Fortes capacités d'analyse et de conseil stratégique, avec une capacité démontrée à définir et à atteindre les objectifs d'un plan de travail et à concevoir et exécuter des programmes de formation.
6. Connaissance avérée des concepts environnementaux et de développement durable établis ou émergents, des principes et pratiques associés, et de leur application à la climatologie et aux enjeux de renforcement des capacités correspondantes dans le Pacifique insulaire.
7. Excellentes compétences en communication écrite et verbale, dont un niveau élevé de présentation et d'excellentes compétences relationnelles, avec une capacité avérée à synthétiser des informations et à communiquer de façon efficace à destination de divers publics.

Capacités essentielles, attributs et compétences propres au poste

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

Niveau expert	<ul style="list-style-type: none">• Enjeux climatologiques et météorologiques régionaux• Renforcement des capacités• Gestion du projet• Gestion organisationnelle et temporelle• Automotivation• Compétences analytiques• Communication et qualités relationnelles• Compétences en matière de recherche
Niveau avancé	<ul style="list-style-type: none">• Enjeux environnementaux dans la région du Pacifique insulaire• Rédaction de rapports
Connaissances pratiques	<ul style="list-style-type: none">• Comptes rendus financiers• Principes généraux de gestion

Connaissances de base	<ul style="list-style-type: none"> • Plan stratégique du PROE • Programmes de travail du PROE • Stratégie météorologique du Pacifique insulaire 2012-2021 • Projet COSPPac
-----------------------	--

Comportements essentiels

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

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

Modification de la description de poste

Des modifications dans la description du poste peuvent s'avérer nécessaires de temps à autre en raison de la nature changeante de notre environnement de travail (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 sera basé à Apia, au Samoa.

Durée : le poste est valable jusqu'en juin 2027, conformément au calendrier du projet. Aucun renouvellement n'est prévu en fin de contrat, car il s'agit d'un poste propre au projet.

Salaire : le salaire est libellé en droit de tirage spécial du Fonds monétaire international (DTS). La rémunération pour ce poste correspond à l'échelle salariale 10 du barème des traitements du PROE. Le salaire de base sera de 30 237 DTS par an. Cela équivaut actuellement à 115 393 SAT par an. Après confirmation de la période d'essai, ce salaire passera à 34 016 DTS, soit l'équivalent de 129 817 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 4 256 DTS sera également versée au candidat ou à la candidate retenu-e. Au cours actuel, ceci équivaut à 16 244 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 (SAT) au moment du versement de la rémunération. Les fluctuations du DTS seront cependant limitées à une fourchette de 5 % par rapport à un point de référence fixé annuellement. La rémunération sera versée chaque mois en équivalent SAT.

Mandat : pour le personnel recruté en dehors des frontières du Samoa, le mandat commence dès le jour où le candidat ou la candidate retenu-e quitte son domicile pour prendre ses fonctions. L'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. Cela inclut :

- des billets d'avion en classe économique ;
- des frais raisonnables pour emballer, assurer, expédier et transporter les meubles et les effets personnels et du ménage dans un conteneur traditionnel de 6 mètres ;
- un excédent de bagages pouvant aller jusqu'à 20 kg par personne pour le candidat ou la candidate retenu-e et chaque membre de sa famille.

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

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 moins de six mois, dans les six mois suivant la prise de fonction.

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

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

Indemnité pour frais d'études : les frais d'études ou de formation peuvent être remboursés sur présentation des reçus pour les enfants à charge, jusqu'à concurrence de 75 % des coûts réels, comme le prévoit la politique du PROE en matière d'allocations d'études. Cette indemnité s'élève actuellement à un montant maximum de 15 600 SAT 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 traitement.

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

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

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

Retraite : l'ensemble des membres du personnel 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 %.

Paiement de la gratification : 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 de projet, une fois le projet réalisé.

Formation et perfectionnement

les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement dépendent du processus d'amélioration des résultats personnels du PROE et des plans individuels en la matière.

Définitions :

Par « personne à charge », il faut entendre l'époux·se et les enfants financièrement à la charge d'un ou d'une salarié·e.

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

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

- souffre d'incapacités d'ordre psychologique ou physique.

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

Égalité des chances : le PROE souscrit au principe de l'égalité des chances en matière d'emploi. 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 dûment complété, téléchargeable dans la rubrique « Carrières » de notre site internet (*vous devrez remplir intégralement l'ensemble des champs requis dans le formulaire, en particulier les déclarations indiquant que vous répondez aux critères ; prière de ne PAS nous référer à votre CV. En cas de manquement, 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 dûment rempli ni tous les documents requis ci-dessus ne seront pas pris en considération.

ENVOI DES CANDIDATURES :

a) **PAR COURRIEL (OPTION PRÉFÉRÉE)** : l'objet doit être libellé de la façon suivante « **Candidature au poste de Climatologue, Programme d'appui pour le climat et les océans dans le Pacifique, phase 3 (CL-COSPPac3)** ». Le message doit être envoyé à l'adresse 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 au poste de Climatologue, Programme d'appui pour le climat et les océans dans le Pacifique, phase 3 (CL-COSPPac3)** ».

Pour de plus amples renseignements sur le PROE et sur ses activités dans la région, veuillez consulter 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 oliviah@sprep.org

DATE LIMITE DE DÉPÔT DES CANDIDATURES : vendredi 31 janvier 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