



DESRIPTIF DE FONCTIONS

Intitulé du poste :	Conseiller·ère en égalité de genre, handicap et inclusion sociale (EGHIS) – Secteur de l'énergie
Division/Programme et Section/Projet :	Division géosciences, énergie et services maritimes (GEM) Programme géoressources et énergie (GEP) Plan d'action stratégique du réseau genre et énergie dans le Pacifique (PEGSAP)
Lieu d'affectation :	Suva, Fidji
Supérieur·e hiérarchique :	Responsable de projet – Plan d'action stratégique du réseau genre et énergie dans le Pacifique (PEGSAP)
Nombre de personnes supervisées :	0
Objet du poste :	Le·La Conseiller·ère EGHIS fournit un appui et des conseils techniques dans le cadre de la mise en œuvre du PGSAP et pilote le volet axé sur le renforcement des capacités. Il·Elle se concentre sur le renforcement des démarches fondées sur l'EGHIS en matière de conception de programmes, de planification, de mise en œuvre, de suivi-évaluation, de réflexion et d'apprentissage. La personne titulaire du poste aide les parties prenantes des pouvoirs publics, du secteur privé, des établissements d'enseignement, de la société civile, et les agents du Programme GEP de la CPS à élaborer des politiques énergétiques prenant activement en compte les questions de genre et à intégrer la dimension de genre dans le secteur des énergies propres.
Date :	Septembre 2024

Contexte institutionnel et organigramme

La Communauté du Pacifique (CPS), principale organisation scientifique et technique du Pacifique, appuie le développement durable de la région depuis 1947. Organisation internationale de développement, la CPS tient lieu de maison commune aux 27 États et Territoires qui la composent et en assurent la gouvernance. Œuvrant en faveur du bien-être des Océaniens en mobilisant la science et le savoir à l'aide de méthodes efficaces et novatrices, l'Organisation s'appuie sur une compréhension fine des spécificités et des cultures des populations du Pacifique. Pour de plus amples informations, consulter l'adresse : <https://www.spc.int/>

La **Division géosciences, énergie et services maritimes (GEM)** met à profit l'innovation scientifique et technique pour mettre au point des solutions qui permettront de mieux surmonter les obstacles au développement du Pacifique. La Division apporte son soutien aux États et Territoires insulaires océaniques en élaborant des solutions dans le domaine des données critiques et des sciences

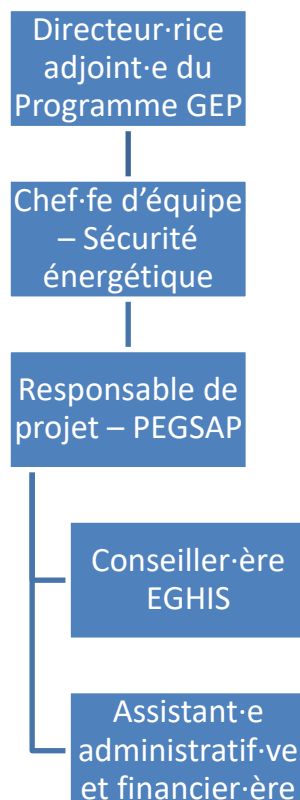
appliquées, ainsi que des solutions techniques, l'objectif étant d'aider les membres de la CPS à relever les défis auxquels ils font face. Elle travaille en partenariat avec les pays afin de mieux comprendre ces défis, tout en promouvant et en élaborant des solutions innovantes pour surmonter certains des principaux risques rencontrés dans cette région.

Le **Programme géoressources et énergie (GEP)** réunit la Division développement économique et l'équipe chargée des géoressources. Compte tenu de la corrélation étroite qui existe entre la compréhension et l'exploitation des géoressources océaniques et de leur lien avec la mise au point de systèmes énergétiques durables, le Programme s'intègre efficacement à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement. Ce modèle permet d'offrir un soutien accru aux membres afin qu'ils comprennent, protègent et gèrent ces ressources de manière durable.

Depuis 2003, l'Océanie œuvre à l'intégration de la dimension de genre dans le secteur de l'énergie, notamment les énergies propres et renouvelables. Ce travail a notamment permis la constitution du réseau genre et énergie dans le Pacifique, l'élaboration de supports de sensibilisation, d'ateliers et de formations, et la rédaction du deuxième Plan d'action stratégique du réseau genre et énergie dans le Pacifique (PEGSAP) 2021–2030.

L'objectif global du PGSAP est d'obtenir des avancées significatives en matière d'équité et d'égalité de genre dans le secteur des énergies renouvelables au moyen de politiques et cadres institutionnels plus efficaces et sensibles au genre, et de l'élargissement des perspectives de carrière et d'activités génératrices de revenus des femmes et des filles, de sorte à contribuer à leur sécurité économique. Il vise à promouvoir une action transformatrice à l'aide de mesures clés essentielles à la création de conditions favorables et au soutien nécessaire des femmes et des filles sur les plans institutionnel et individuel et pour ce qui est des prestataires de service/des entreprises, de la société/de la communauté. Pour de plus amples informations, consulter l'adresse <https://gem.spc.int/projects/PEGSAP>

Le·La Conseiller·ère en égalité de genre, handicap et inclusion sociale (EGHIS) relève du·de la Responsable de projet – PGSAP. Il·Elle participe aux activités menées dans ce domaine par l'unité chargée de la sécurité énergétique, la Division GEP et d'autres divisions, et travailler également en étroite collaboration avec le Programme pour le leadership des femmes du Pacifique au sein de la Division droits de la personne et développement social (HRSD) de la CPS. La personne titulaire du poste est chargée de fournir en temps voulu une assistance technique appropriée en matière de genre et d'énergie, d'effectuer des recherches participatives et des évaluations, de contribuer aux initiatives participatives de renforcement des capacités, d'aider les femmes à générer des revenus grâce aux technologies pour les énergies propres, ainsi que d'apporter un appui s'agissant de l'élaboration de politiques énergétiques prenant activement en compte les questions de genre, de programmes d'encadrement et de mise en réseau, et d'activités de sensibilisation et d'information des communautés. La personne titulaire du poste travaille en étroite collaboration avec les services chargés de l'énergie et de la condition féminine des États et Territoires insulaires océaniques, les entreprises de distribution d'énergie, le secteur privé, les établissements d'enseignement, les organisations de la société civile, les organisations de défense des droits des femmes et les partenaires du développement. Elle renforce également les capacités institutionnelles de la CPS afin d'appuyer les approches tenant compte de la dimension de genre dans le secteur de l'énergie.



Domaines de résultats essentiels (Objectifs)

Objectif 1 : Fournir une assistance technique afin de contribuer à l'intégration de l'égalité de genre, du handicap et de l'inclusion sociale (EGHIS) dans le secteur des énergies propres (40 %)

Objectif 2 : Fournir aux parties prenantes internes et externes un appui en matière de renforcement des capacités dans les domaines du genre et des énergies propres, et gérer cet appui (40 %)

Objectif 3 : Favoriser la participation des parties prenantes, l'établissement de réseaux et la coordination dans le but de progresser dans la réalisation des objectifs du Programme (20 %)

Une description générale des performances attendues dans les domaines précités est fournie ci-dessous.

Responsabilités du·de la titulaire du poste	Indicateurs de réussite
<p>Objectif 1 : Fournir une assistance technique afin de contribuer à l'intégration de l'égalité de genre, du handicap et de l'inclusion sociale (EGHIS) dans le secteur des énergies propres (40 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> Piloter l'intégration des démarches fondées sur l'EGHIS dans la conception et la mise en œuvre de l'ensemble des activités du Programme, en veillant à ce qu'elles soient adaptées au contexte des pays. Contribuer aux travaux de recherche et d'analyse relatifs au genre et à l'énergie qui appuient la conception et la mise en œuvre d'activités. 	<ul style="list-style-type: none"> Une assistance technique et un appui de qualité sont fournis en temps voulu, notamment en matière de conception, de mise en œuvre, de suivi-évaluation, d'établissement de rapports et de recherche. Les principes de l'EGHIS sont manifestement intégrés dans les activités du Programme.

<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer des directives portant sur l'inclusion du handicap et apporter un appui afin de veiller à ce que les interventions relevant du Programme incluent des personnes en situation de handicap. • Élaborer et suivre les stratégies du Programme consistant à « ne pas nuire » et à atténuer les risques, notamment en tenant compte de la violence fondée sur le genre et de la discrimination des groupes marginalisés. • Contribuer aux processus d'élaboration de rapports, de planification, de suivi-évaluation, de réflexion et d'apprentissage dans le cadre de projets afin de veiller à l'intégration et à l'analyse de mesures, d'indicateurs et de démarches fondées sur l'EGHIS. • Apporter un appui pour ce qui est de l'élaboration de nouvelles notes conceptuelles, de propositions de projet et de budgets relatifs au genre et aux énergies propres afin de veiller à l'intégration de démarches fondées sur l'EGHIS. • Veiller à ce que toutes les activités soient fondées sur les valeurs et principes océaniens, ainsi que sur des approches centrées sur l'humain qui renforcent les valeurs de l'EGHIS. 	<ul style="list-style-type: none"> • La qualité et l'exhaustivité des cadres de suivi-évaluation et d'apprentissage (SEA) sont assurées pour ce qui est de la compilation des effets et impacts liés à l'EGHIS. • Des directives portant sur l'inclusion du handicap sont élaborées. • Les retours d'information des parties prenantes sur l'assistance technique, les conseils et la mobilisation sont positifs. • Toutes les notes conceptuelles des projets intègrent des démarches fondées sur l'EGHIS.
<p>Objectif 2 : Fournir aux parties prenantes internes et externes un appui en matière de renforcement des capacités dans les domaines du genre et des énergies propres, et gérer cet appui (40 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer une évaluation des besoins en matière de capacités et élaborer un plan participatif de renforcement des capacités dans les domaines du genre et de l'énergie à l'intention des agents du Programme GEP de la CPS. • Élaborer/adapter des supports de formation et des produits du savoir relatifs au genre et à l'énergie à l'intention des agents du Programme GEP de la CPS. • Organiser des formations et d'autres initiatives de renforcement des capacités, le but étant d'aider les agents du Programme GEP de la CPS à améliorer leur compréhension du genre et de l'énergie et de leur donner des outils pratiques pour qu'ils puissent intégrer la dimension de genre. • Collaborer avec des consultants externes afin de fournir un appui continu aux parties prenantes associées à la mise en œuvre (p. ex. services chargés de l'énergie et de la condition féminine, entreprises de distribution d'énergie, secteur privé, organisations de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Une évaluation des besoins en matière de capacités est effectuée et un plan participatif de renforcement des capacités est élaboré. • Des supports de formation et des produits du savoir relatifs au genre et à l'énergie sont élaborés. • Une formation portant sur le genre et l'énergie est dispensée aux agents du Programme GEP de la CPS. • Les agents du Programme GEP de la CPS et les parties prenantes externes ont manifestement de meilleures connaissances des grands principes de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et programmes énergétiques, et ils y sont davantage sensibilisés. • L'évaluation des participants en ce qui concerne les initiatives de renforcement des capacités et des compétences est positive.

<p>société civile et organisations de défense des droits des femmes) pour ce qui est de l'élaboration de politiques prenant activement en compte les questions de genre (formation, suivi et encadrement continus, établissement de réseaux régionaux et soutien de ceux-ci, apprentissage par les pairs, entre autres).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examiner et adapter en permanence les initiatives de renforcement des capacités en fonction du suivi, des réflexions et des évolutions du secteur. • Contribuer à l'élaboration d'une stratégie visant à aider les parties prenantes du secteur privé à promouvoir le développement de l'emploi et de l'entrepreneuriat des femmes dans le secteur des énergies propres. • Apporter un appui aux parties prenantes associées à la mise en œuvre pour organiser des formations et aider les entrepreneuses à générer des revenus au moyen de technologies énergétiques propres. 	
<p>Objectif 3 : Favoriser la participation des parties prenantes, l'établissement de réseaux et la coordination dans le but de progresser dans la réalisation des objectifs du Programme (20 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participer activement aux groupes de travail, aux communautés de pratique et à d'autres comités techniques. • Représenter la CPS dans les enceintes nationales, régionales et internationales et y participer activement, conformément à la délégation confiée par le-la supérieur-e hiérarchique. • Contribuer à l'élaboration de l'analyse des parties prenantes. • Mettre en place et maintenir un système de gestion des connaissances afin de compiler et de consigner les bonnes pratiques, les enseignements tirés et les travaux de recherche fondés sur des données factuelles et portant sur le genre et l'énergie. • Promouvoir une culture de l'apprentissage et de la réflexion en organisant des séances de partage des connaissances, en diffusant de bonnes pratiques et en mettant en place des réseaux entre pairs portant sur le genre et l'énergie à l'échelon national. • Mener des travaux de recherche, au besoin, dans le cadre de la communauté de pratique de la CPS ou d'autres initiatives de production de connaissance de la CPS. • Garantir une approche plurisectorielle de la dimension de genre dans le secteur de l'énergie au moyen de collaborations et d'actions de 	<ul style="list-style-type: none"> • Des relations professionnelles sont nouées afin de progresser dans la réalisation des objectifs du Programme. • Le Programme est bien représenté aux échelons national, régional et institutionnel, ainsi qu'au niveau des divisions. • Les retours d'information écrits et/ou oraux des parties prenantes sont positifs. • Des systèmes de gestion des connaissances sont mis en œuvre et utilisés. • Des initiatives d'apprentissage croisé et de réflexion sont organisées.

plaidoyer aux échelons national et régional, en coopérant avec le dispositif national de promotion de la condition féminine ou les ministères et services chargés de la condition féminine dans les États et Territoires insulaires océaniques.	
---	--

Les indicateurs ci-dessus ne sont fournis qu'à titre indicatif. Les mesures précises de la performance pour le poste devront faire l'objet d'une discussion entre le-la titulaire et son-sa supérieur-e hiérarchique dans le cadre du processus d'amélioration de la performance.

Tâches courantes les plus complexes

- Contribuer à la coordination de la bonne exécution de programmes multi-pays au sein d'environnements culturels différents.
- Maintenir une communication et une coordination efficaces et ouvertes entre les partenaires et parties prenantes du Programme.
- Veiller à ce que toutes les activités et actions soient fondées sur les valeurs et principes océaniques, ainsi que sur des approches centrées sur l'humain qui renforcent les valeurs de l'EGHIS.
- Adapter en permanence les activités réalisées afin de répondre aux besoins actuels et émergents en matière d'EGHIS dans le secteur des énergies propres.
- Utiliser un éventail d'actions de renforcement des capacités et d'appui technique en vue de renforcer les connaissances et les compétences des parties prenantes du secteur des énergies propres, et de modifier leurs comportements et pratiques.

Relations fonctionnelles et compétences relationnelles

Principaux interlocuteurs internes et externes	Types d'échanges les plus fréquents
<p>Externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Services chargés de l'énergie et de la condition féminine des États et Territoires insulaires océaniques • Entreprises de distribution d'énergie • Secteur privé • Chambres de commerce nationales • Établissements d'enseignement • Organisations de la société civile • Organisations de défense des droits des femmes • Partenaires du développement • Bailleurs de fonds • Consultants • Chercheurs/universitaires • Autres organisations régionales et internationales 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination et exécution du programme de travail, notamment de l'assistance technique • Initiatives de renforcement des capacités • Établissement de rapports (activités/effets et aspects financiers), divers comités et groupes de travail • Négociation, exercice d'influence et mise en place de liens de coopération et de collaboration • Participation aux communautés d'apprentissage, d'information et de pratique • Représentation de la CPS

<p>Internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsable de projet – PEGSAP • Directeur-riche adjoint-e, chefs d'équipe et agents du Programme GEP • Directeur-riche de la Division GEM • Agents du Programme pour le leadership des femmes du Pacifique et de la Division HRSD • Communauté de pratique de la CPS en matière de genre • Conseillers en suivi-évaluation et apprentissage (SEA) et chargés du SEA 	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement de rapports (activités/effets et aspects financiers) relatifs à l'exécution du Programme au regard des effets escomptés • Programmation intégrée et appui à l'approche centrée sur l'humain • Initiatives de renforcement des capacités • Finances, SEA, présentation de résultats • Supervision, mentorat et appui, animation et résolution de conflits
--	--

Niveau de délégation

Budget des dépenses courantes : Sans objet

Niveau autorisé d'engagement de dépenses ne requérant pas l'aval du/de la supérieur-e

hiérarchique : Sans objet

Profil personnel

Qualifications

Essentielles	Souhaitables
<ul style="list-style-type: none"> • Diplôme universitaire de cycle supérieur dans le domaine du genre, des sciences sociales, des droits de la personne, du droit, des politiques sociales, du développement international ou dans une discipline connexe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Master dans le domaine des droits de la personne, du genre ou de l'inclusion sociale, ou dans une discipline connexe. • Diplôme ou certificat dans le domaine du genre en Océanie. • Qualification particulière dans les domaines des droits de la personne, du genre, du handicap, de l'inclusion sociale et de l'épanouissement de la jeunesse.

Connaissances et expérience

Essentielles	Souhaitables
<ul style="list-style-type: none"> • Au moins sept ans d'expérience en développement, dans les domaines des droits de la personne, de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale, et/ou de l'épanouissement de la jeunesse en Océanie. • Connaissance approfondie des questions liées à l'EGHIS qui se posent actuellement en Océanie ainsi que des parties prenantes/réseaux dans ce domaine. • Expérience en matière de conception et de mise en œuvre d'interventions relatives à l'intégration de la dimension de genre dans les programmes et politiques (p. ex. analyses des questions de genre, études d'impact, établissement de budgets, élaboration de politiques, outils et indicateurs de SEA tenant compte de la dimension de genre). 	<ul style="list-style-type: none"> • Compréhension avérée des questions qui se posent actuellement dans le secteur de l'énergie (énergies renouvelables et efficacité énergétique) et de leurs dimensions liées à l'EGHIS dans le Pacifique. • Expérience professionnelle dans le cadre de programmes d'émancipation économique des femmes. • Expérience professionnelle en matière de développement de l'emploi et de l'entrepreneuriat des femmes dans le secteur privé. • Connaissances des secteurs des énergies propres, de la pêche et/ou de l'agriculture. • Expérience de l'accompagnement d'institutions pour ce qui est de

<ul style="list-style-type: none"> • Expérience en matière d'élaboration et d'organisation d'initiatives participatives de renforcement des capacités destinées à différents publics gouvernementaux et non gouvernementaux. • Expérience de l'intégration de démarches liées à l'inclusion du handicap dans la mise en œuvre de programmes. • Expérience de l'intégration de démarches consistant à « ne pas nuire » dans la mise en œuvre de programmes. • Solides compétences avérées en matière de gestion, de coordination, de communication, d'esprit d'équipe et de planification, et aptitude attestée à travailler efficacement avec plusieurs homologues nationaux dans les différents secteurs. • Programmation, élaboration, mise en œuvre de plans de travail et établissement des rapports y afférents. • Grande aisance relationnelle, solides compétences en matière de communication et de mentorat, et capacité à travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire et multiculturelle. 	<p>promouvoir l'égalité de genre dans le cadre de leurs activités et de leurs procédures liées aux ressources humaines.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer des travaux de recherche dans le domaine de l'EGHIS, notamment des recherches participatives et des méthodes mixtes. • Collaborer et coopérer avec des consultants. • Connaissance des engagements internationaux et régionaux du Pacifique en matière d'égalité de genre, notamment la Déclaration des dirigeants océaniques pour l'égalité hommes-femmes dans le Pacifique et des droits fondamentaux des femmes et les conclusions de la 14^e Conférence triennale des femmes du Pacifique. • Solides compétences informatiques, dont une excellente maîtrise de la suite Microsoft Office. • Disposition à effectuer des déplacements dans la région.
--	---

Compétences clés/qualités personnelles/compétences spécifiques

Les niveaux ci-dessous sont caractéristiques de ce que l'on peut attendre à 100 % d'efficacité :

Niveau expert	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience avérée de la mise en œuvre de programmes relatifs aux droits de la personne, au genre et à l'inclusion sociale, et de la fourniture d'une assistance technique dans ces domaines. • Connaissances appliquées des cadres nationaux, régionaux et internationaux relatifs à l'EGHIS, ainsi que des difficultés propres au développement dans le Pacifique.
Niveau avancé	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience avérée de la collaboration avec plusieurs parties prenantes et du respect des sensibilités culturelles, politiques et religieuses. • Coordination, planification et conception multisectorielles complexes. • Esprit d'analyse et réflexion innovante. • Compétences en matière de communication, de rédaction de rapports et d'animation. • Établissement de réseaux et mobilisation des parties prenantes.
Connaissance pratique	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de projet. • Cadres de SEA. • Rédaction de demandes de financement.
Connaissance élémentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Activités menées par la CPS dans la région en matière de droits de la personne et de développement social. • Mobilisation de ressources. • Expérience du travail sur des projets financés par l'Agence des États-Unis d'Amérique pour le développement international (USAID) et/ou d'autres bailleurs de fonds.

Comportements déterminants

*Dans le cadre du processus d'amélioration de la performance, tous les agents sont évalués au regard des **comportements déterminants** suivants :*

- Perfectionnement individuel
- Changement et innovation
- Compétences interpersonnelles
- Discernement
- Leadership
- Promotion de l'équité et de l'égalité
- Esprit d'équipe

Qualités personnelles

- Sens aigu de la déontologie et de l'éthique
- Affabilité
- Sens aigu et avéré du service client

Modification du descriptif de fonctions

Il peut se révéler nécessaire d'envisager de modifier le descriptif de fonctions en raison de la nature évolutive du milieu de travail, et notamment de l'évolution technologique ou statutaire. La CPS peut apporter les modifications requises, le cas échéant. Le présent descriptif de fonctions pourra également être réexaminé dans le cadre du cycle annuel de gestion de la performance, en amont des activités de planification connexes.