**DESCRIPTIF DE FONCTIONS**

| | |
|---|---|
| **Intitulé du poste :** | **Chargé·e de l'équité de genre et inclusion sociale (EGIS) et des évaluations et plans d'action portant sur les questions de genre (EPAQG)** |
| **Division :** | Changement climatique et durabilité environnementale |
| **Lieu d'affectation :** | Nouméa |
| **Supérieur·e hiérarchique** | Conseiller·ère principal·e RSE |
| **Nombre de personnes Supervisées :** | 0 |
| **Objet du poste :** | Le·La Chargé·e de l'EGIS et des EPAQG donne des conseils techniques, apporte un appui et renforce les capacités dans le cadre du Programme phare sur le changement climatique, en mettant l'accent sur l'instauration d'une démarche fondée sur l'égalité de genre et l'inclusion sociale au sein des divisions techniques de la CPS et en pilotant l'élaboration des évaluations et plans d'action portant sur les questions de genre lors la conception des projets. Étant donné qu'il·elle devra mettre en relation différents objectifs en matière de durabilité sociale et environnementale du Programme phare sur le changement climatique, le·la titulaire du poste entretiendra des relations fonctionnelles de type matriciel avec les agents de l'Unité financements climatiques (CFU) et le·la Conseiller·ère principal·e en responsabilité sociale et environnementale. |
| **Date :** | Mai 2023 |

## Contexte institutionnel et organigramme

La CPS est déterminée à combiner, au sein de programmes phares, ses compétences de pointe dans différents secteurs, ses capacités de recherche, son réseau et son expérience dans la mise en œuvre de projets. Ces programmes phares nous permettent d'apporter plus rapidement des réponses aux enjeux du XXIe siècle dans le Pacifique bleu et de saisir plus activement les possibilités qui se présentent. Ils facilitent la collaboration avec nos membres et l'obtention de résultats pour les peuples du Pacifique. Ils contribuent à transformer notre efficacité institutionnelle dans le cadre du Plan stratégique 2022–2031 de la CPS et de la Stratégie pour le Pacifique bleu à l'horizon 2050.

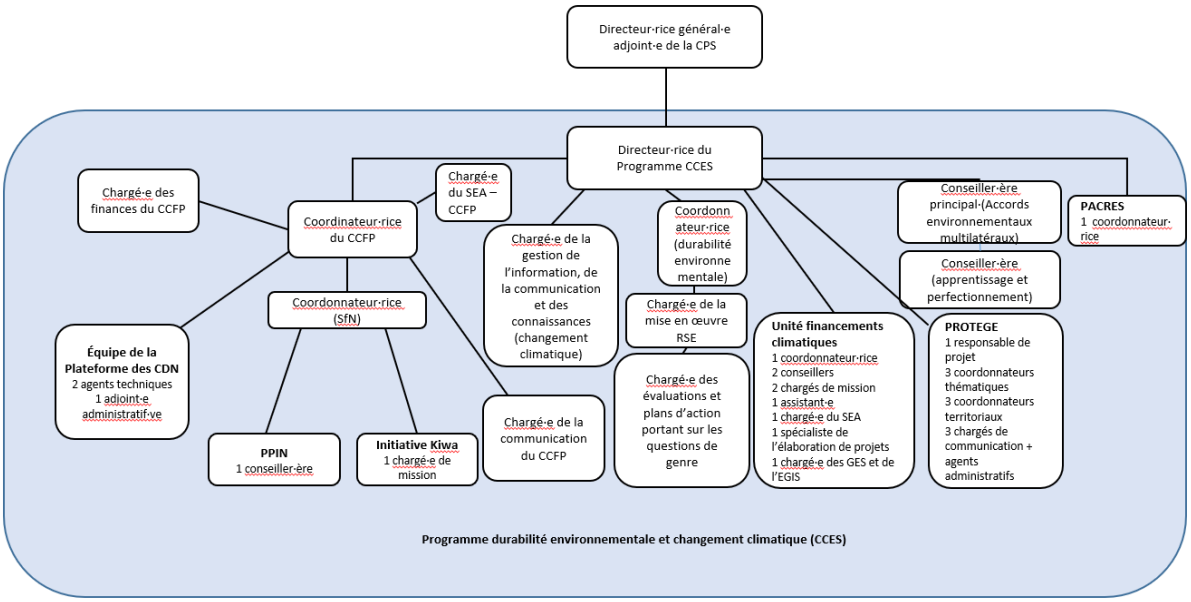
La **menace que représente le changement climatique** exige de la CPS qu'elle se mobilise tout entière afin de relever ce défi de taille pour la région. La CPS travaille actuellement à l'élaboration et à la consolidation d'une approche plus stratégique et intégrée du changement climatique au travers de son **Programme phare sur le changement climatique (CCFP)**. Ce dernier vise à améliorer les services et les capacités liés au changement climatique de façon plus globale, stratégique et cohérente.

L'objectif est d'accroître la visibilité de l'ensemble de l'action climatique de la CPS et de ses travaux connexes sur la résilience, d'avancer dans ce domaine en accord avec l'ambition et le soutien souhaités par les membres, ainsi que de mobiliser les ressources nécessaires à l'appui de ces actions. Cet objectif s'inscrit dans le droit fil du premier axe prioritaire – « Résilience et action climatique » – du nouveau Plan stratégique de la CPS. Les actions menées dans ce cadre devraient également permettre de définir plus clairement la valeur ajoutée de la CPS pour la région dans le domaine du changement climatique, ainsi que la complémentarité de l'Organisation avec les capacités et les services proposés aux membres par d'autres entités de l'architecture régionale. C'est le **Programme durabilité environnementale et changement**

**climatique (CCES)** qui est chargé de l'élaboration et la mise en œuvre du CCFP, mais tous les programmes, équipes et divisions de la CPS apportent leur pierre à l'édifice.
Le CCFP s'appuiera sur les éléments suivants : le Plan stratégique de la CPS, le Cadre en faveur d'un développement résilient dans le Pacifique (FRDP), les priorités liées au changement climatique défendues lors des réunions des directeurs sectoriels organisées par la CPS, l'organe directeur de la Communauté du Pacifique, la Stratégie 2050, et les priorités régionales reflétées par les négociations et les politiques nationales en matière de changement climatique.

Le processus d'intégration transversale des questions liées au changement climatique et à la durabilité environnementale a commencé en 2014, avec l'Unité d'appui aux programmes. En vertu du Cadre climat 2017–2022 de la CPS, une politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE) a été mise sur pied et adoptée début avril 2018 pour renforcer la responsabilité sociale et environnementale autour de trois grands axes : 1) les personnes, 2) les opérations et 3) les programmes. Cette politique définit le cadre et les principes directeurs adoptés par la CPS pour gérer de manière éthique et durable les risques et les impacts sociaux et environnementaux inhérents à ses activités, et en renforcer les avantages sociaux et environnementaux. Elle est appliquée de manière inclusive, selon une démarche centrée sur l'humain, de façon à maximiser les retombées pour tous.

La politique est mise en œuvre sous la supervision du·de la Conseiller·ère en responsabilité sociale et environnementale (RSE).




**Le poste de Chargé·e de l'EGIS et des EPAQG au sein de l'organigramme du Programme CCES**

## Domaines de résultats essentiels (Objectifs)

**Objectif 1** : Fourniture d'une assistance technique et d'un soutien dans les domaines de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale ainsi que dans le cadre de la conduite des évaluations et plans d'action portant sur les questions de genre – 50 %
**Objectif 2** : Renforcement des compétences et des capacités dans les domaines des droits de la personne, de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale – 40 %
**Objectif 3** : Appui à la mobilisation des parties prenantes, à l'établissement de réseaux et à la coordination – 10 %

*Une description générale des résultats attendus dans les domaines précités est fournie ci-dessous :*

| Responsabilités du·de la titulaire du poste | Indicateurs de réussite |
|---|---|
| **Objectif 1 : Fourniture d'une assistance technique et d'un soutien dans les domaines de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale** | • Un soutien et une assistance technique opportuns et de qualité sont fournis, dans le cadre des garanties |

| | |
|---|---|
| **ainsi que dans le cadre de la conduite des évaluations et plans d'action portant sur les questions de genre (50 %)**<br>• Donner des conseils techniques et apporter une assistance aux programmes, projets et services des divisions de la CPS s'agissant de l'intégration d'une démarche fondée sur l'égalité de genre et l'inclusion sociale aux activités menées dans le cadre des projets, conformément à la politique RSE.<br>• Apporter un appui pour les différentes phases de conception des projets liés au changement climatique en élaborant des EPAQG, dans le cadre des garanties sociales offertes par la CPS et de la stratégie de l'Organisation en faveur de l'intégration des questions de genre dans l'ensemble de ses activités et programmes.<br>• Apporter un appui au·à la Chargé·e du SEA pour ce qui est de l'intégration de l'EGIS dans les activités et les plans d'activité des différentes divisions.<br>• Apporter un appui dans le cadre de l'analyse et du recensement des risques en matière de genre associés aux projets, conformément à la politique RSE de la CPS.<br>• Fournir des informations pertinentes sur les évaluations des risques en matière d'EGIS aux porteurs de projet pour veiller à ce que ces derniers comprennent l'importance des mesures intégrées aux projets.<br>• Effectuer des recherches et des analyses juridiques et politiques sur les questions clés et les nouveaux enjeux en matière de genre et d'inclusion sociale dans la région, en cohérence avec les priorités des États et Territoires insulaires océaniens.<br>• Apporter un appui dans le cadre de la programmation et de l'intégration transversales de mesures en faveur de l'EGIS à l'échelle de la CPS : au sein de l'équipe RSE, collaborer avec les autres membres de l'équipe et le groupe de pratique RSE afin de renforcer l'intégration de l'EGIS dans toutes les divisions de la CPS.<br>• Soutenir le suivi, l'évaluation et l'apprentissage pour les projets, programmes et activités au travers de la supervision et du suivi de la mise en œuvre des EPAQG au titre de chaque projet. | environnementales et sociales offertes par la CPS et d'une démarche centrée sur l'humain intégrée dans tous les plans d'activité des divisions.<br>• Des contributions opportunes et de qualité sont apportées à l'élaboration des notes conceptuelles et des propositions de projet et de programme pour les divisions et la CPS dans son ensemble.<br>• Les États et Territoires insulaires océaniens et les autres parties prenantes formulent des remarques positives sur l'assistance technique caractérisée par une dimension de genre renforcée dont ils bénéficient dans le cadre de leurs projets, sur les conseils reçus et sur les interactions avec l'Organisation, et ils continuent à demander une assistance technique.<br>• Il est avéré que les questions d'EGIS sont prises en compte dans la programmation intégrée au sein de la CPS.<br>• Une assistance technique et un soutien quant aux activités intégrant la dimension de genre sont fournis de manière coordonnée aux équipes et dans le cadre des programmes.<br>• Les exigences de suivi-évaluation et d'apprentissage (SEA) et de production de rapports sont respectées dans les délais et de manière efficace.<br>• Les plans d'activité des divisions prennent en compte les questions d'EGIS. |

| | |
|---|---|
| **Objectif 2 : Renforcement des compétences et des capacités en matière d'EGIS (40 %)**<br>• Recenser les besoins de renforcement des capacités et des compétences des différentes divisions de la CPS.<br>• Organiser et encadrer le renforcement des capacités dans le domaine de l'EGIS et des droits de la personne dans le cadre de différentes actions pour le personnel de la CPS, ainsi que pour les autorités nationales et les autres parties prenantes.<br>• Contribuer à l'élaboration d'outils et de documents de renforcement des capacités, conformément au système de gestion des apprentissages de la CPS.<br>• Contribuer au suivi et à l'évaluation des initiatives de renforcement des capacités.<br>• Examiner et adapter en continu les outils de renforcement des capacités et d'amélioration des compétences, sur la base des enseignements tirés. | • Les connaissances du personnel de la CPS sont renforcées grâce à l'élaboration et à la diffusion d'outils et d'activités de formation internes sur des thèmes prioritaires.<br>• Des programmes, outils et directives efficaces et contextualisés sont élaborés et mis à disposition dans le domaine du renforcement des capacités et de l'amélioration des compétences, en cohérence avec les priorités des États et Territoires insulaires océaniens et conformément au plan de travail.<br>• Les participants réagissent positivement aux initiatives de renforcement des capacités et d'amélioration des compétences en lien avec les questions d'EGIS et de droits de la personne.<br>• Des rapports sont établis en temps utile sur le renforcement des capacités et l'amélioration des compétences, en intégrant les données d'évaluation et les enseignements tirés.<br>• Les outils de renforcement des capacités et d'amélioration des compétences sont adaptés et actualisés. |
| **Objectif 3 : Mobilisation des parties prenantes, établissement de réseaux et coordination (10 %)**<br>• Contribuer à la mobilisation des parties prenantes, l'établissement de réseaux et la coordination en vue de progresser dans la réalisation des objectifs des divisions en matière d'intégration des questions de genre, dans le cadre de la politique RSE.<br>• Soutenir l'intégration de la politique RSE, notamment en ce qui concerne l'EGIS, par des travaux de renforcement des capacités.<br>• Participer à des groupes de travail, à des équipes spéciales et à d'autres comités techniques aux fins de la bonne mise en œuvre des principes d'EGIS dans les projets de la CPS, notamment ceux relevant du Programme phare sur le changement climatique.<br>• Représenter la CPS dans les instances nationales, régionales et internationales, sur délégation du·de la Conseiller·ère principal·e RSE. | • De nouvelles occasions de promouvoir les objectifs des divisions sont mises en évidence.<br>• Les divisions formulent des remarques positives, oralement ou par écrit.<br>• Les contributions et points de vue des divisions sont pris en compte le cas échéant.<br>• Les interactions avec les membres et les contributions lors des événements internationaux et régionaux suscitent des commentaires positifs. |

**Tâches courantes les plus complexes**

- Naviguer dans divers contextes religieux, politiques et culturels pour promouvoir l'égalité des genres, l'inclusion sociale et les droits de la personne.
- Coordonner la fourniture efficace de services aux différents programmes et projets menés dans le cadre du Programme phare sur le changement climatique et à la CPS en général.
- Veiller à ce que l'ensemble des activités et des actions soient ancrées dans les valeurs et principes océaniens et adoptent une démarche centrée sur l'humain, qui fait la part belle aux droits de la personne et à l'inclusion sociale.
- Fournir des conseils techniques et un appui aux hauts fonctionnaires et autres dirigeants des États et Territoires insulaires océaniens.
- Communiquer sur des concepts complexes liés à l'EGIS et aux droits de la personne de manière à sensibiliser un large public.
- Adapter continuellement les méthodes de travail pour répondre aux enjeux actuels et émergents en matière de droits de la personne, d'EGIS et de démarches centrées sur l'humain.

## Relations fonctionnelles et compétences relationnelles

| Principaux interlocuteurs internes et externes | Types d'échanges les plus fréquents |
|---|---|
| **Externes :**<br>• Points de contact des États et Territoires insulaires océaniens (à l'échelon ministériel et inférieur), notamment les organisations de la société civile (OSC)<br>• Partenaires du développement et du financement<br>• Autres organismes régionaux et internationaux<br>• Consultants<br>• OSC, fournisseurs, consultants et membres des communautés<br>• Entreprises privées et consultants | • Réponse aux demandes d'informations, d'assistance technique et de soutien<br>• Établissement de rapports (rapports d'activité/sur les effets obtenus et rapports financiers) pour divers comités et groupes de travail<br>• Coordination et mise en œuvre du programme de travail, notamment l'assistance technique<br>• Interaction avec des communautés d'apprentissage, de savoir et de pratiques |
| **Internes :**<br>• Directeur·rice du Programme CCES, responsables de programme, chefs d'équipe, conseillers, cadres, agents locaux, équipe soutien administratif et financier, stagiaires<br>• Directeurs et responsables de la CPS, Direction opérations et gestion (OMD), équipe Stratégie, performance et amélioration continue et divisions techniques de la CPS | • Établissement de rapports (rapports d'activité/sur les effets obtenus et rapports financiers) concernant l'exécution des programmes au regard des effets escomptés<br>• Finances, SEA, rapports sur les résultats<br>• Appui à la coordination et à collaboration pour la programmation intégrée et la mise en œuvre de la politique RSE, et intégration de démarches centrées sur l'humain |

## Niveau de délégation

Budget des dépenses courantes : 0 €

Niveau autorisé d'engagement de dépenses ne requérant pas l'aval du·de la supérieur·e hiérarchique : *0 €*

## Profil personnel

### Qualifications

| Essentielles | Souhaitables |
|---|---|
| • Licence en sciences sociales et études de genre, ou autre formation pertinente en sciences sociales délivrée par une université reconnue. | • Master dans un domaine pertinent des sciences sociales.<br>• Formation qualifiante en droits de la personne, études de genre et inclusion sociale.<br>• Diplôme ou certificat en gestion de projet. |

### Connaissances et expérience

| Essentielles | Souhaitables |
|---|---|
| • Au moins cinq ans d'expérience professionnelle du développement acquise dans le domaine des droits de la personne, de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale ou de l'épanouissement de la jeunesse, dont au moins cinq ans en Océanie.<br>• Expérience de l'intégration systématique de démarches fondées sur les droits de la personne, l'égalité de genre et l'inclusion sociale dans les programmes de développement.<br>• Programmation, élaboration et mise en œuvre de plans de travail, et établissement des rapports y afférents.<br>• Expérience professionnelle au sein d'une équipe pluridisciplinaire et multiculturelle.<br>• Expérience en matière d'élaboration d'outils de renforcement des capacités et organisation de séances destinées à différents publics gouvernementaux et non gouvernementaux.<br>• Solides qualités relationnelles et capacité à travailler avec des personnes aux profils variés.<br>• Capacité à créer des supports d'utilisation conviviale destinés à un large public à partir d'informations ou de documents à fort contenu textuel.<br>• Excellentes capacités de communication en anglais, à l'oral comme à l'écrit, et aptitude particulière à la rédaction de rapports de projet à l'intention des bailleurs de fonds. | • Collaboration avec des équipes à distance.<br>• Haut niveau d'intelligence émotionnelle dans le contexte professionnel.<br>• Réalisation de travaux de recherche, notamment au moyen de méthodes participatives et mixtes.<br>• Organisation d'événements bilingues aux échelons national, infrarégional et régional.<br>• Prise de contact et collaboration avec des consultants.<br>• Connaissances du mandat du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) et des institutions des Nations Unies, des partenaires du développement, des ONG et des organisations de la société civile dans les États et Territoires insulaires océaniens.<br>• Maîtrise des principes déontologiques dans la mise en œuvre des programmes/projets, notamment les principes consistant à ne pas nuire et à mettre l'accent sur les personnes rescapées. |

### 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** | • 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 aux droits de la personne, au genre et à l'inclusion sociale, ainsi que des difficultés propres au développement dans le Pacifique, acquises au sein d'une instance publique nationale ou d'une organisation membre du CORP. |
| **Niveau avancé** | • Connaissance des sensibilités culturelles, politiques et religieuses.<br>• Intégration des droits de la personne et de l'EGIS dans tous les secteurs de développement.<br>• Esprit d'analyse et réflexion innovante.<br>• Coordination, planification et conception multisectorielles complexes.<br>• Compétences en matière de présentation, de communication, de rédaction de rapports et d'animation.<br>• Établissement de réseaux et mobilisation des parties prenantes. |
| **Connaissance pratique** | • Gestion de projets.<br>• Cadres de suivi-évaluation et d'apprentissage.<br>• Rédaction de propositions. |
| **Connaissance élémentaire** | • Travaux menés par la CPS dans le secteur des droits de la personne et du développement social à l'échelle régionale.<br>• Mobilisation de ressources. |

**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
- Encadrement
- 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.*