



Pacific
Community

Communauté
du Pacifique

DESRIPTIF DE FONCTIONS

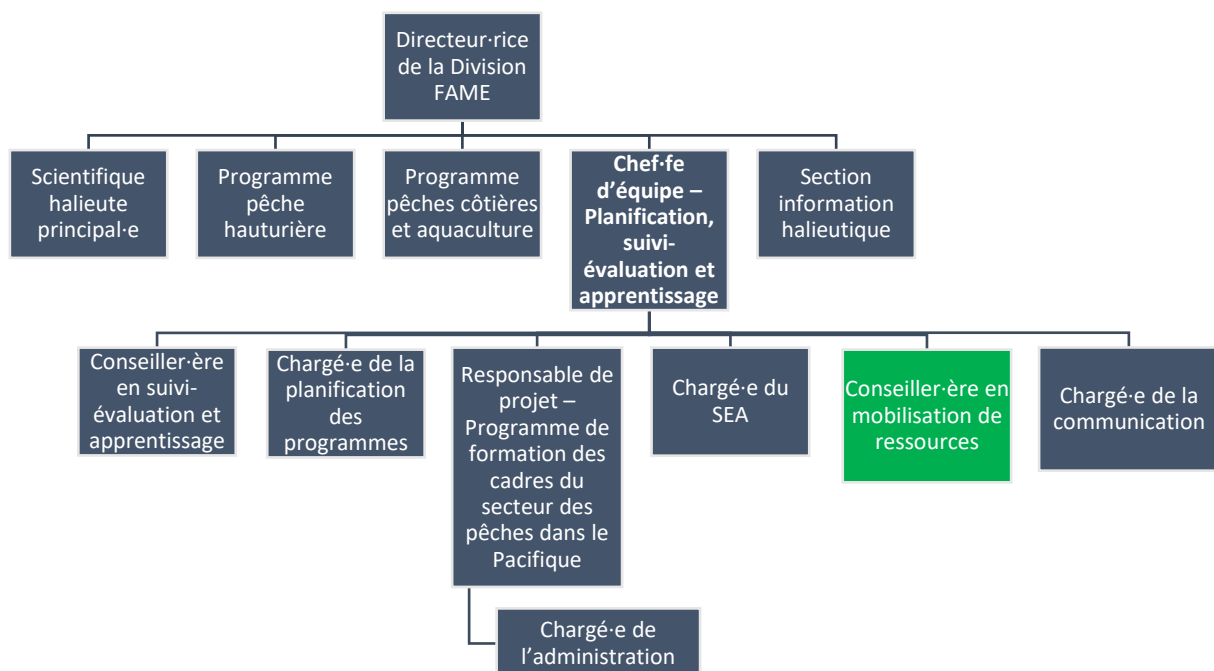
| | |
|--|---|
| Intitulé du poste : | CONSEILLER·ÈRE EN MOBILISATION DE RESSOURCES (FAME) |
| Division/Programme : | Division pêche, aquaculture et écosystèmes marins (FAME) |
| Section : | Équipe planification, suivi-évaluation et apprentissage (PSEA), Bureau du·de la Directeur·rice |
| Lieu d'affectation : | Nouméa (Nouvelle-Calédonie) |
| Supérieur·e hiérarchique : | Chef·fe d'équipe – Planification, suivi-évaluation et apprentissage (FAME) |
| Nombre de personnes supervisées : | Aucune |
| Objet du poste : | <p>Le·La titulaire de ce poste est chargé·e de :</p> <p>Fournir des conseils et un appui de haut niveau en matière de mobilisation de ressources pour les programmes de la Division FAME afin de permettre à celle-ci de poursuivre la prestation de services aux membres et d'améliorer l'efficacité de ses activités de développement en vue d'obtenir de meilleurs résultats dans les domaines de la recherche et du développement. Pour ce faire, il·elle s'attache à :</p> <ul style="list-style-type: none">a) proposer à la Division des orientations de haut niveau en matière de mobilisation de ressources, renforcer ses capacités et lui offrir un appui technique ;b) apporter des contributions stratégiques pour les programmes de la Division afin de veiller à ce que les activités soient pertinentes et puissent être financées au moyen de partenariats ;c) contribuer à l'élaboration de programmes, en veillant à ce que ceux-ci soient conformes aux principes de la CPS, notamment en adoptant une démarche centrée sur l'humain et en mettant au point une théorie du changement et des cadres de résultats pour les notes conceptuelles ou les propositions ; etd) piloter la collaboration et la coordination au nom de la Division, avec les fonctions de mobilisation de ressources et d'intégration de la CPS et le Bureau du·de la Directeur·rice général·e adjoint·e – Opérations et intégration (DGA OI). |
| Date : | Juillet 2024 |

Contexte institutionnel et organigramme

La **Division pêche, aquaculture et écosystèmes marins (FAME)** compte parmi les plus anciennes divisions de la CPS. Depuis plus de 60 ans, elle fournit des services scientifiques et techniques à l'appui de la gestion halieutique et du développement durable en Océanie. Le but de la Division est de faire en sorte que les ressources halieutiques de l'Océanie soient gérées durablement en vue d'assurer la croissance économique, la sécurité alimentaire et la protection de l'environnement. Dans le droit fil de cet objectif, la Division fournit des **analyses scientifiques et des conseils de gestion** aux pays océaniques et aux organisations régionales en vue d'appuyer la gestion durable des ressources halieutiques hauturières et côtières. Malgré les difficultés inhérentes à la gestion des ressources marines de la région, il est néanmoins possible de maximiser les avantages économiques et sociaux liés à leur exploitation. Le développement de l'aquaculture dans la région et l'émergence de nouveaux moyens de subsistance liés à la mer sont autant de secteurs à fort potentiel de développement. La Division offre une **assistance technique** aux États et Territoires insulaires océaniques désireux d'exploiter ces pistes de développement durable dans le secteur marin.

La Division est composée de deux programmes : le Programme pêche hauturière (OFF) et le Programme pêches côtières et aquaculture (CFAP). Le Bureau du-de la Directeur-riche offre un appui transversal aux divisions et une orientation stratégique aux programmes et aux projets transversaux. Œuvrant aux côtés des 22 États et Territoires insulaires océaniques, la Division peut compter sur un réseau de partenaires régionaux, infrarégionaux et nationaux du secteur marin. Les effectifs de la Division sont répartis entre la Nouvelle-Calédonie, les Fidji et Vanuatu, la majeure partie de ses quelque 100 agents étant en poste en Nouvelle-Calédonie.

Le-La Conseiller-ère en mobilisation de ressources joue un rôle clé au sein de l'équipe PSEA du Bureau du-de la Directeur-riche, dirige et coordonne la mobilisation de ressources au sein de la Division, et contribue à la mise en place d'autres initiatives stratégiques de la Division ou les conduit en tant que cadre du Bureau du-de la Directeur-riche de la Division.



Domaines de résultats essentiels (Objectifs)

La personne titulaire du poste de Conseiller-ère en mobilisation de ressources travaillera en étroite collaboration avec la direction de la Division FAME et le Bureau Partenariat, intégration et mobilisation de ressources (PIRMO) de la CPS, lequel pilote et coordonne la mobilisation de ressources dans l'ensemble de la CPS. Elle travaillera également en étroite collaboration avec l'équipe Stratégie, performance et apprentissage (SPL) de la CPS.

Le poste englobe les domaines de résultats essentiels/objectifs suivants :

Objectif 1 : Mobilisation de ressources et intégration interne (30 %)

Objectif 2 : Plan de mise en œuvre de la Division FAME et coordination interne (20 %)

Objectif 3 : Contribution à la définition de la stratégie de la Division ainsi qu'à la conception et à l'adaptation des programmes/projets (30 %)

Objectif 4 : Capacités et soutien à l'échelle de la CPS, de la Division et des membres (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 : Mobilisation de ressources et intégration interne (30 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à la recherche, à la conception, à la formulation et aux négociations de nouveaux projets et programmes, ainsi qu'aux projets de notes conceptuelles, de propositions et de notes de synthèse à des fins de discussion avec l'équipe de la haute direction de la Division. • Élaborer des outils de gestion des initiatives à l'étude, permettant d'assurer un suivi approprié des possibilités de financement ainsi que de présenter ces possibilités à la direction de la Division. • Élaborer un éventail de supports de marketing destinés à la mobilisation des bailleurs de fonds. • Élaborer une stratégie de mobilisation de ressources. • Fournir un appui technique dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de stratégies différenciées de collecte de fonds auprès des bailleurs, coordonnées et harmonisées avec le Bureau Intégration et mobilisation de ressources de la CPS relevant du Bureau du/de la Directeur-riche général-e adjoint-e. • Animer des formations portant sur la mobilisation de ressources et les partenariats pour les programmes de la Division (OFP et CFAP). • Aider les programmes de la Division à cartographier les priorités, les lacunes et les ressources nécessaires actuelles et émergentes. | <ul style="list-style-type: none"> • Un avis éclairé est fourni en temps voulu à la direction et aux agents de la Division en matière de conception de projets ou de programmes. • La conception et la formulation de notes conceptuelles, de propositions et de notes de synthèse sont à jour et conformes à la stratégie menée par la CPS en matière de mobilisation des ressources. • La cartographie des priorités et lacunes actuelles et émergentes est mise à jour en permanence, en coordination et en collaboration avec les programmes de la Division et les fonctions de mobilisation de ressources et d'intégration de la CPS. • Une coopération et une collaboration proactives sont mises en place avec les fonctions de mobilisation de ressources et d'intégration à l'échelle de la CPS et toutes les initiatives de la Division sont conformes aux objectifs et à la stratégie de mobilisation de ressources de la CPS, et y contribuent. La personne titulaire du poste contribue également à la collecte de fonds pour les programmes intégrés auxquels la Division participe. |

| | |
|--|--|
| <p>Objectif 2 : Plan de mise en œuvre de la Division FAME et coordination interne (20 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aider la direction de la Division à mettre à jour le plan de mise en œuvre de la Division, en l'intégrant aux programmes phares et aux programmes de travail sous-régionaux de la CPS. • Fournir une base de travail de qualité pour la mobilisation de ressources au moyen du plan de mise en œuvre de la Division, pour les parties prenantes internes et externes. | <ul style="list-style-type: none"> • Le plan de mise en œuvre est un document évolutif qui est utilisé, référencé et mis à profit pour la mobilisation de ressources. • Les parties prenantes externes fondent leur collaboration sur le plan de mise en œuvre et peuvent engager des fonds globalisés ou des fonds programme. |
| <p>Objectif 3 : Contribution à la définition de la stratégie de la Division ainsi qu'à la conception et à l'adaptation des programmes/projets (30 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseiller l'équipe de haute direction de la Division en matière de définition de stratégie, de partenariats, ainsi que de conception de projets et de programmes. • Assurer la disponibilité d'informations prévisionnelles et en temps réel de grande qualité pour la prise de décision et la définition des priorités par les responsables de la Division et dans les échanges avec les bailleurs de fonds. | <ul style="list-style-type: none"> • Une relation de travail solide est mise en place avec l'équipe de haute direction de la Division. • La Division élabore des projets et des programmes qui sont conformes aux bonnes pratiques et répondent aux besoins du Pacifique. • Une contribution est apportée en matière de stratégie/conception de programmes intégrés (programmes phares de la CPS) auxquels la Division participe. |
| <p>Objectif 4 : Capacités et soutien à l'échelle de la CPS, de la Division et des membres (20 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournir un appui et des conseils aux agents de la Division afin d'améliorer leur compréhension de la conception de programmes ou de projets, de l'élaboration de notes conceptuelles et du plan d'activités au sein de la Division. • Aider les agents de la Division à mettre en œuvre la stratégie de mobilisation de ressources et d'autres politiques connexes de la CPS et à mieux comprendre les directives et les exigences de l'Organisation en matière de processus de programmation interdivisions/intégrée, d'élaboration de concept et de présentation des résultats. | <ul style="list-style-type: none"> • La Division respecte la stratégie de mobilisation de ressources et d'autres politiques connexes de la CPS. • Une collaboration efficace est en place avec les équipes de la Division, le PIRMO et l'équipe SPL. • Les enseignements tirés par la Division sont réintégrés dans les théories et pratiques de la CPS dans son ensemble afin de contribuer à une prise de décision, à des améliorations et à des adaptations fondées sur des données probantes. • Les capacités des pays insulaires océaniques, des agents de la Division et de ses partenaires sont renforcées. |

Les critères de performance 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 :

- Jouer un rôle moteur et fournir des conseils techniques à la direction de la Division pour ce qui est de la mobilisation de ressources et des propositions de projets/programmes reposant sur des données factuelles.
- Piloter la définition des priorités au sein de la Division et gérer efficacement les conflits de priorité.
- Coordonner la mobilisation des bailleurs de fonds au sein de la Division et de la CPS.
- Présenter des idées et des démarches solides de mobilisation de ressources au sein de la Division.
- Nouer et entretenir des relations efficaces au sein de la Division et de la CPS en vue de contribuer à l'élaboration de programmes et à la mobilisation de ressources.
- Assurer une coordination solide et une collaboration étroite avec le Bureau Intégration et mobilisation de ressources de la CPS.
- Gérer de multiples activités (efficacité, précision et respect des délais) lorsque la teneur et le contexte de ces activités dépendent de parties externes.
- Respecter des délais serrés pour répondre à des demandes simultanées de rapports sur l'orientation stratégique ou des demandes de financement.

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"> • Représentants officiels et ministres des pays membres • Organisations régionales membres du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) • Bailleurs de fonds et organismes de financement • Partenaires et équipes d'exécution | <ul style="list-style-type: none"> • Création de liens de collaboration et de partenariat • Facilitation d'échanges d'informations efficaces • Communication, envoi et réception d'informations • Exercice d'influence et de persuasion en faveur de certaines options • Communication, envoi et réception d'informations • Fourniture d'explications et de clarifications |
| <p>Internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Équipe de direction et agents de la Division • Autres équipes et agents de la CPS • Autres équipes de la CPS – SPL / IT / Admin / Finance • Équipe chargée de la mobilisation de ressources et de l'intégration de la CPS | <ul style="list-style-type: none"> • Envoi et réception d'informations • Facilitation de l'échange d'informations • Envoi et réception d'informations • Création de liens de collaboration, exercice d'influence et négociation |

Niveau de délégation

Budget de fonctionnement : 0 €

Niveau autorisé d'engagement de dépenses ne requérant pas l'aval du/de la supérieur-e hiérarchique : 50 €

Profil personnel

Cette section vise à décrire les compétences requises pour que le-la titulaire du poste puisse exécuter ses fonctions à 100 % d'efficacité. (Cette description ne correspond pas nécessairement au profil du-de

la titulaire actuel-le du poste.) Il peut s'agir d'une combinaison de connaissances et d'expériences, de qualifications ou d'acquis équivalents, ou encore de compétences essentielles, de qualités personnelles ou de compétences propres au poste considéré.

Qualifications

| Essentielles | Souhaitables |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Master dans un domaine pertinent tel que le développement international, le commerce, les politiques en matière de finances publiques, la pêche, le changement climatique, l'économie ou la gestion des ressources naturelles. | <ul style="list-style-type: none"> • Qualifications de cycle universitaire supérieur en développement international ou commerce. |

Connaissances et expérience

| Essentielles | Souhaitables |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Au moins sept ans d'expérience dans le domaine de la mobilisation de ressources pour le secteur du développement durable et connaissance fine des meilleures pratiques internationales en matière de partenariats et de financement. • Au moins trois ans d'expérience dans le domaine de l'élaboration de programmes et de la rédaction de demandes de financement pour de grands bailleurs de fonds bilatéraux, notamment la rédaction conceptuelle et technique. • Expérience avérée de la mise en place efficace de divers partenariats avec des bailleurs de fonds publics et privés. • Compétences et expérience en matière de négociation et d'établissement de contrats, conformément aux exigences institutionnelles et aux besoins des programmes. • Réflexion stratégique alliée à des compétences analytiques pointues et à un souci du détail. • Expérience du développement international, notamment de la conception et de la mise en œuvre de cadres de suivi-évaluation et apprentissage (SEA). • Excellentes compétences en communication et rédaction de rapports en langue anglaise. • Aptitude à former les agents de la Division à l'élaboration de propositions ainsi que de supports et d'une stratégie de communication, et aptitude à les encourager dans ce sens. • Excellent relationnel (capacités de persuasion et facilité à nouer des relations) et aptitude à travailler dans un contexte multiculturel et sensible à la dimension de genre. | <ul style="list-style-type: none"> • Expérience des projets de gestion de la pêche, de l'aquaculture, du changement climatique ou d'une autre ressource naturelle ou en lien avec ces domaines. • Bonne connaissance de l'Océanie et des enjeux liés à son histoire et à son développement. • Capacité avérée à respecter les délais dans les limites des budgets accordés et à résoudre les problèmes avec flexibilité. • Expérience avérée de l'établissement de priorités. • Expérience du travail sur des projets financés par le ministère néo-zélandais des Affaires étrangères et du Commerce, le ministère australien des Affaires étrangères et du Commerce, l'Union européenne, l'Agence des États-Unis d'Amérique pour le développement international (USAID) et/ou d'autres grands bailleurs de fonds. |

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"> ▪ Formulation de projets, rédaction de propositions, suivi-évaluation et établissements de rapports dans le cadre de projets ou de programmes financés par des subventions ou des bailleurs de fonds, avec une bonne maîtrise des meilleures pratiques internationales et des exigences des bailleurs de fonds. ▪ Capacités de persuasion et facilité à nouer des relations. ▪ Animation de processus participatifs, d’ateliers et de séminaires de réflexion. ▪ Innovation, capacité d’analyse et souci du détail. ▪ Respect de délais serrés. ▪ Capacités de résolution des problèmes axée sur les résultats. ▪ Aptitude à la communication orale et écrite en anglais. |
| Niveau avancé | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rédaction de rapports et de propositions techniques. ▪ Prise de décision et résolution de problèmes. ▪ Qualité et précision. |
| Connaissance pratique | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conscience des enjeux politiques. ▪ Gestion de personnel. |
| Connaissance élémentaire | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Langue française. |

Comportements déterminants

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

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

Qualités personnelles

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