



## DESCRIPTIF DE FONCTIONS

Intitulé du poste :	Conseiller·ère en statistiques (économie)
Division/Programme et Section/Projet (le cas échéant) :	Division statistique pour le développement/Collecte de statistiques
Lieu d'affectation :	Suva
Supérieur·e hiérarchique :	Responsable de la statistique – Collecte
Nombre de personnes supervisées :	0
Objet du poste :	Apporter un appui aux États et Territoires insulaires océaniques en ce qui concerne les bonnes pratiques en matière de collecte, de traitement, d'analyse, de publication et d'utilisation de données pour ce qui est des statistiques officielles liées à l'économie.
Date :	Juillet 2024

### Contexte institutionnel et organigramme

La Division statistique pour le développement (SDD) compte 30 à 45 agents en contrat longue durée au sein de la Communauté du Pacifique (CPS). Son objectif est de permettre à la région de produire l'effet escompté ci-après, figurant dans le Cadre stratégique pour la statistique océanique 2022–2030 :

**« Des systèmes statistiques robustes dans les pays insulaires océaniques permettant de répondre aux besoins locaux et mondiaux en matière de politiques, de planification et de suivi fondés sur des bases factuelles ».**

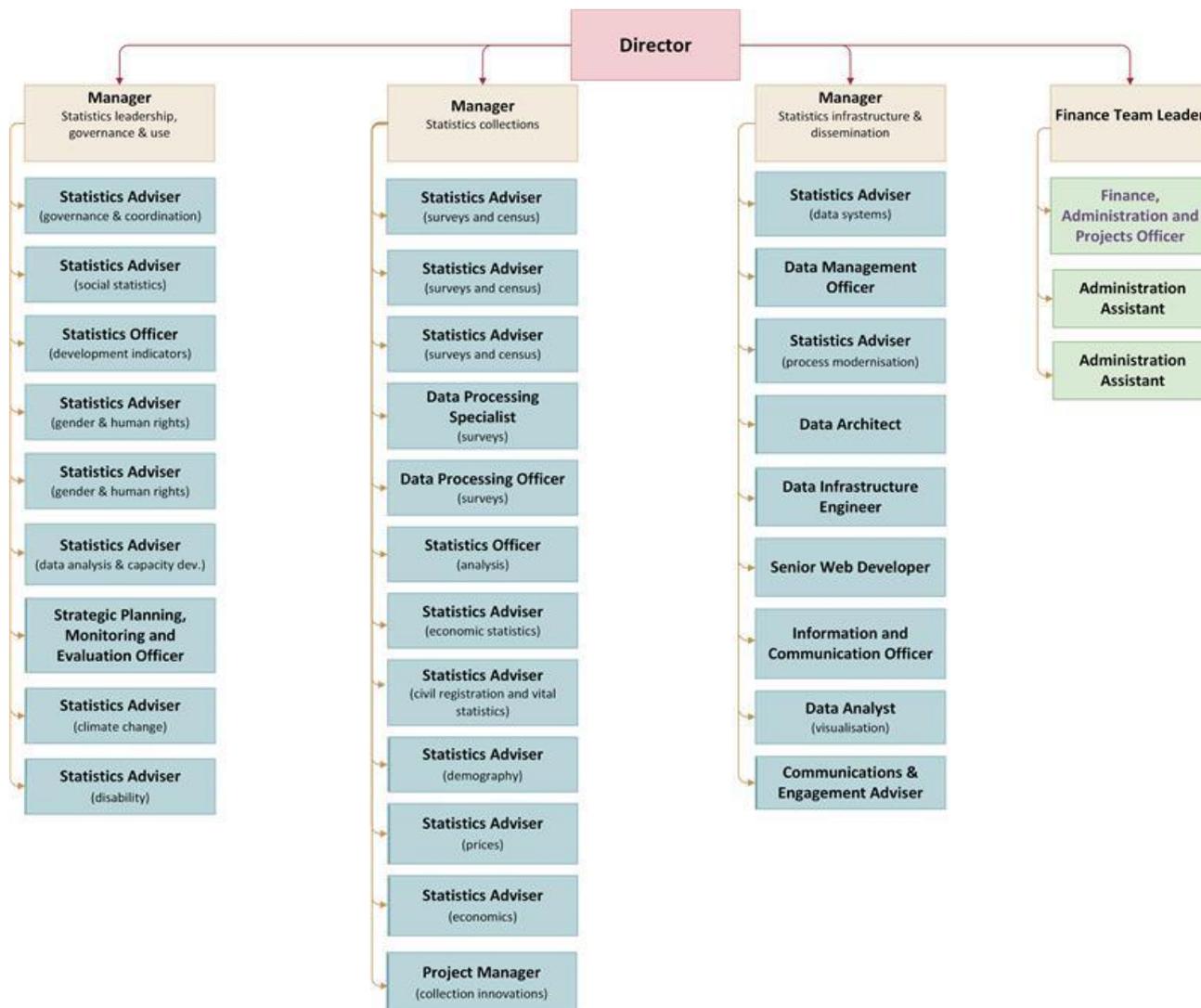
La Division SDD compte trois équipes d'exécution de programmes, à savoir :

- Leadership, gouvernance et utilisation
- Collecte de statistiques (y compris données d'enquêtes et données administratives)
- Infrastructure statistique et diffusion

Chaque équipe est dirigée par un·e responsable, qui doit s'assurer que la mobilisation du personnel et des autres ressources permet d'obtenir des résultats au regard du programme de travail de l'équipe. Une quatrième équipe, plus restreinte, est chargée de la gestion administrative, des finances et de l'appui administratif. Toutes les équipes travaillent en étroite coopération. Outre leurs programmes de travail respectifs, les responsables doivent rendre compte du travail accompli au regard des objectifs méthodologiques de la Division SDD. Ces objectifs, susceptibles d'évoluer dans le temps, étaient les suivants en 2024 :

- construire une Division hautement performante, qui travaille en équipe ;
- généraliser les bonnes pratiques modernes en matière de données ;
- renforcer les interactions et les partenariats avec les bailleurs de fonds et les parties prenantes ; et
- exploiter au mieux nos ressources.

## Organigramme de la Division statistique pour le développement



### Domaines de résultats essentiels (Objectifs)

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

Toute personne exerçant la fonction de Conseiller-ère en statistiques (économie) doit être spécialisée dans un domaine tel que la pauvreté et le niveau de vie, les statistiques sur les prix, ou le commerce international ; elle doit également être en mesure de contribuer de façon générale aux fonctions ayant trait à l'éventail de questions statistiques présentant un intérêt pour l'analyse économique.

<b>Responsabilités du-de la titulaire du poste</b>	<b>Indicateurs de réussite</b>
<b>Objectif 1 : Méthodes de travail (10 %)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une contribution manifeste à titre individuel et en tant que membre de l'équipe est apportée aux objectifs relatifs à l'organisation ou aux « méthodes de travail » figurant dans le plan d'activité de la Division.</li> <li>• La contribution apportée par la personne titulaire du poste à la collecte de données économiques, à leur analyse, etc. est bien coordonnée avec les autres activités et méthodes de travail de la Division et de l'équipe, ainsi qu'avec les priorités et cadres régionaux.</li> <li>• Les autres agents de la Division participent activement aux activités de la personne titulaire du poste au moyen d'examen par les pairs, de projets et de codes partagés, de missions et de tâches coordonnées, ainsi que d'œuvres de collaboration.</li> </ul>

<p><b>Objectif 2 : Élaboration et amélioration des méthodes, processus et systèmes ayant trait aux statistiques économiques officielles, en mettant l'accent sur un domaine en particulier tel que la pauvreté, le commerce ou les statistiques relatives aux prix (20-40 %)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les méthodes utilisées dans le Pacifique et ayant trait au domaine de spécialité de la personne titulaire du poste s'améliorent sensiblement au fil du temps.</li> <li>• La CPS est de plus en plus reconnue en tant que chef de file dans la promotion des bonnes pratiques relatives à ce domaine de spécialité dans la région.</li> <li>• La personne titulaire du poste recense et diffuse les méthodes améliorées au moyen de travaux commandés, de notes d'orientation et d'autres publications bien documentés, fondés sur des données factuelles et ayant fait l'objet des consultations nécessaires ; la qualité de ces documents est assurée et ils ont été approuvés, par exemple par le Comité océanien des méthodes statistiques.</li> </ul>
<p><b>Objectif 3 : Analyse de données et communication relatives au domaine de spécialité de la personne titulaire du poste, notamment pour en tirer des produits du savoir adaptés, des publications statistiques nationales, etc. (20-40 %)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La CPS et ses partenaires produisent, analysent et diffusent des statistiques, des analyses statistiques et d'autres produits du savoir de haute qualité, et font usage de normes internationales pertinentes (par ex. indicateurs relatifs aux Objectifs de développement durable).</li> <li>• Les agents compétents de SDD reconnaissent que la personne titulaire du poste apporte une contribution majeure à l'exécution.</li> </ul>
<p><b>Objectif 4 : Apport de capacités supplémentaires et renforcement des capacités sous la forme d'une assistance technique, de formations et d'un appui dans tous les domaines du processus statistique (comme la collecte, le traitement et l'analyse) en lien avec le domaine de spécialité de la personne titulaire du poste (20-50 %)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les agents de la CPS, des services nationaux de la statistique et les agents compétents des ministères concernés sont formés à la collecte, au traitement et/ou à l'analyse des données relatives au domaine de spécialité de la personne titulaire du poste.</li> <li>• De bonnes relations sont entretenues avec les principales parties prenantes – bailleurs de fonds, partenaires d'exécution et universités dans les pays membres.</li> <li>• Une contribution concrète est apportée aux fins de l'accomplissement de progrès dans les États et Territoires avec lesquels collabore la CPS pour ce qui est du renforcement des capacités, dans l'objectif d'analyser et de comprendre les enjeux économiques ayant trait au domaine de spécialité de la personne titulaire du poste.</li> </ul>

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

- Analyse des données imparfaites issues de sources de données complexes (enquêtes auprès des ménages, statistiques douanières ou autres données administratives, données incomplètes sur les prix) et recueillies dans des conditions difficiles, en recourant notamment à des méthodes relevant des bonnes pratiques pour la prise en compte, l'estimation et la présentation des incertitudes, et en résolvant les difficultés conceptuelles ayant trait au domaine de spécialité de la personne titulaire du poste.
- Amélioration des systèmes et des processus à différents stades du modèle générique du processus de production statistique.

- Formation, conseils et autre appui en matière de renforcement des capacités sur des questions techniques dans un environnement multiculturel, avec un large éventail de données de qualité variable, de systèmes, de processus et de visions de l'économie.

## Relations fonctionnelles et compétences relationnelles

<i>Principaux interlocuteurs internes et externes</i>	<i>Types d'échanges les plus fréquents</i>
<b>Internes :</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agents de la Division SDD</li> <li>• Responsable et équipe de la Plateforme de données océaniques</li> <li>• Personnel chargé des questions économiques dans d'autres divisions de la CPS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordination de l'assistance technique, du renforcement des capacités et d'autres activités</li> <li>• Conseils et assistance en matière d'analyse économique ou de collecte de données statistiques (par ex. collaboration ou examen par les pairs)</li> </ul>
<b>Externes :</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables et agents des services nationaux de la statistique</li> <li>• Bailleurs de fonds/partenaires du développement (par exemple les ministères australiens et néo-zélandais des Affaires étrangères, la Banque mondiale)</li> <li>• Partenaires techniques (par exemple la Banque mondiale, le Fonds des Nations Unies pour la population [UNFPA], le Programme des Nations Unies pour le développement [PNUD], le Fonds des Nations Unies pour l'enfance [UNICEF], le Bureau australien de la statistique, le Service néo-zélandais de la statistique, le Centre pour la coopération technique et financière dans le Pacifique)</li> <li>• Utilisateurs de données, aux échelons national, régional et mondial, gouvernemental et non gouvernemental</li> <li>• Sous-traitants et consultants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation de formations et apport d'un appui direct</li> <li>• Hiérarchisation des demandes d'aide, et planification et fourniture d'un appui en conséquence</li> <li>• Présentation de la CPS en tant qu'experte à respecter et à écouter, promotion de la coordination et établissement d'une base pour la poursuite de la mobilisation de ressources</li> <li>• Communication des questions relatives à l'économie, ainsi que des résultats d'analyse, tant à des spécialistes qu'à des non-spécialistes.</li> </ul>

## Niveau de délégation

Le-La titulaire du poste dispose d'un budget de fonctionnement de : N/A.

Niveau autorisé d'engagement de dépenses ne requérant pas l'aval du-de la supérieur-e hiérarchique : jusqu'à 50 euros.

## 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"><li>• Master ou diplôme équivalent en économie du développement, en statistique ou dans une autre discipline en lien avec le poste</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Doctorat en statistique ou en économie</li><li>• Membre ou titulaire d'une accréditation d'une association professionnelle reconnue</li><li>• Qualifications en matière de formation pour adultes, de formation ou de renforcement des capacités</li></ul>

### Connaissances et expérience

Essentielles	Souhaitables
<ul style="list-style-type: none"><li>• Au moins 10 ans d'expérience dans un domaine économique</li><li>• Connaissance approfondie et expérience du traitement et de l'analyse de données, comme les enquêtes complexes auprès des ménages, les prix ou les statistiques douanières</li><li>• Expérience de la conception et de l'animation de formations pour des professionnels</li><li>• Bonne compréhension des difficultés rencontrées par les pays en développement (en particulier les petits pays insulaires) en matière de collecte, de production et d'utilisation de statistiques officielles</li><li>• Excellentes capacités de communication en langue anglaise, tant à l'oral qu'à l'écrit</li><li>• Aptitude avérée à travailler avec des personnes venant de pays et d'horizons culturels différents</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Expérience professionnelle dans un pays en développement, de préférence dans le Pacifique insulaire</li><li>• Logiciels Stata et R</li><li>• Logiciels Git et GitHub</li><li>• Maîtrise de la langue française</li><li>• Maîtrise d'une langue océanienne</li></ul>

### 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"><li>• Compétences techniques en matière de traitement et d'analyse des données pertinentes, par exemple enquêtes auprès des ménages, prix, ou statistiques douanières</li><li>• Compétences en matière d'analyse économique</li></ul>
Niveau avancé	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fourniture de conseils techniques et animation de formations</li><li>• Communication et établissement de réseaux professionnels</li><li>• Logiciels utilisés dans la production de statistiques, notamment Excel et R ou Stata</li></ul>

Connaissance pratique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance des environnements dans lesquels évoluent les organismes chargés de la statistique des États et Territoires insulaires océaniques</li> <li>• Exercice d'une influence stratégique et mobilisation des parties prenantes</li> </ul>
Connaissance élémentaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règlements et politiques de la CPS</li> </ul>

### 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

### Qualités personnelles

- Sens aigu de la déontologie et de l'éthique
- Affabilité
- Sens aigu 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.