



## DESCRIPTIF DE FONCTIONS

|  |  |
|--|--|
| <b>Intitulé du poste :</b>               | <b>Directeur·rice de l'équipe Stratégie, performance et apprentissage</b>  |
| <b>Section :</b>                         | Bureau du·de la Directeur·rice général·e ; équipe Stratégie, performance et apprentissage (SPL)  |
| <b>Lieu d'affectation :</b>              | Suva   |
| <b>Supérieur·e hiérarchique :</b>        | Directeur·rice général·e   |
| <b>Nombre de personnes supervisées :</b> | 4 agents à Nouméa et 7 à Suva ; 4 agents de projet   |
| <b>Objet du poste :</b>                  | <p>Le poste de Directeur·rice de l'équipe Stratégie, performance et apprentissage est un poste clé au sein de l'équipe de la haute direction, l'accent étant mis sur l'élaboration de stratégies ainsi que sur la concrétisation d'actions porteuses de résultats et d'impact pour les membres. La personne titulaire de ce poste aura pour mission première de piloter les activités suivantes : la mise au point du Plan stratégique de la Communauté du Pacifique ainsi que le suivi de sa mise en œuvre ; la réflexion prospective ; la planification à l'échelle de l'Organisation, l'intégration et la conception de l'innovation, ainsi que la collaboration stratégique avec les pays ; les processus de suivi-évaluation et d'apprentissage (SEA) et le renforcement des capacités afin d'optimiser la qualité, l'amélioration et l'impact des programmes, ainsi que les analyses des résultats et l'élaboration de rapports à des fins de reddition des comptes et d'apprentissage. Spécialiste de la complexité et de la pensée systémique, le·la Directeur·rice contribue à faire de la CPS une Organisation guidée par ses valeurs et participe à l'instauration d'une démarche axée sur l'innovation et l'apprentissage ainsi que d'une culture de la prise de décision fondée sur des données factuelles et du service à la région.</p> |
| <b>Date :</b>                            | Novembre 2024  |

La Communauté du Pacifique (CPS) est une organisation internationale qui œuvre en faveur du bien-être des Océaniens en mobilisant la science et le savoir à l'aide de méthodes efficaces et novatrices, s'appuyant sur une compréhension fine des spécificités et des cultures des populations du Pacifique.

La Communauté du Pacifique est membre du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) et appuie le développement durable depuis 1947. Guidée par ses valeurs, la CPS adopte une démarche centrée sur l'humain dans les domaines de la science, de la recherche et de la technologie, à travers tout l'éventail des objectifs de développement durable (ODD). Nous œuvrons au service de nos membres en tissant et en tirant parti des liens entre le climat, l'océan, la terre, la culture, les droits et la bonne gouvernance, en établissant des partenariats de confiance, en investissant dans les populations du Pacifique et en comprenant les contextes qui leur sont propres. Avec ses 27 membres, notre organisation unique en son genre est au service des populations du Pacifique bleu et intervient dans plus de 25 secteurs d'activité.

**Mission** : Faire progresser les droits et le bien-être de tous les peuples du Pacifique grâce à la science et aux savoirs, tout en étant guidés par notre compréhension fine des contextes et des cultures du Pacifique bleu.

**Vision** : Nous voguons vers un Pacifique résilient. Une région où règnent la paix, l'harmonie et la prospérité, et où tous les peuples et toutes les communautés vivent en sécurité, libres et en bonne santé, de manière durable et productive. En tant qu'explorateurs, nous suivons des trajectoires qui s'entremêlent à la culture, à l'environnement et aux ressources de notre Pacifique bleu. Nous prenons à cœur notre rôle de gardiens de l'océan Pacifique et appliquons des mesures collectives d'urgence pour répondre à la menace du changement climatique.

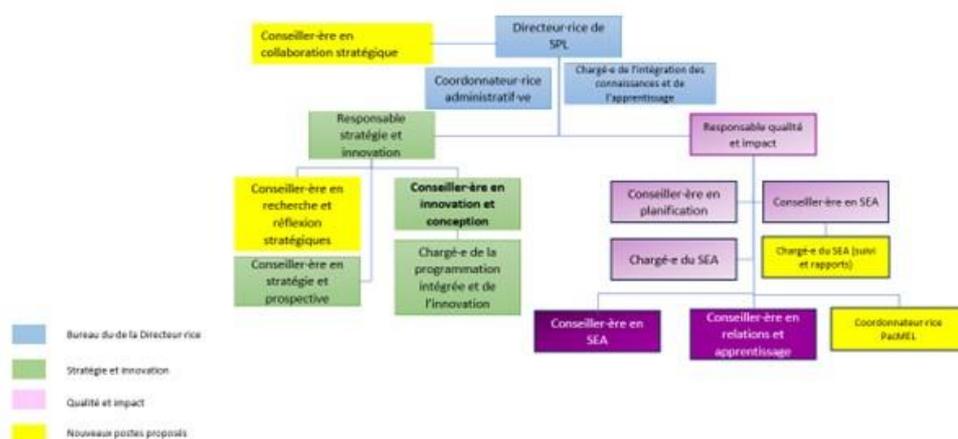
**L'équipe Stratégie, performance et apprentissage (SPL)** est une unité spécialisée relevant du Bureau du/de la Directeur·rice général·e. Elle permet à la CPS d'analyser, d'anticiper, de planifier et d'innover pour l'avenir, de recenser les innovations, les adaptations, les améliorations et l'impact au présent, et de tirer des leçons et des enseignements du passé. Les capacités sont réparties entre deux pôles et le Bureau du/de la Directeur·rice, avec du personnel basé au siège à Nouméa et à l'antenne régionale de Suva. Cette équipe fournit des services à l'ensemble de l'Organisation (au Secrétariat et aux membres) dans de nombreux domaines : stratégie, innovation et prévision ; conception, recherche et analyse ; ainsi que suivi-évaluation et apprentissage, qui vont de pair avec la planification et la programmation visant à garantir la qualité et à obtenir des résultats. Son travail s'appuie sur la politique Planification, évaluation, responsabilité, réflexion et apprentissage (PEARL).

L'équipe SPL assure les fonctions essentielles suivantes :

- i. définir des orientations stratégiques dans le cadre de l'élaboration du Plan stratégique de la Communauté du Pacifique et animer les travaux du Sous-comité du Comité des représentants des gouvernements et administrations (CRGA) afin de favoriser l'analyse, l'anticipation, la planification et l'innovation pour l'avenir ;
- ii. renforcer l'efficacité du développement en pilotant la production et l'intégration de savoirs issus de la recherche stratégique, de l'analyse, de l'anticipation et de la réflexion prospective, afin de garantir la réactivité aux besoins des membres, à l'évolution du contexte ainsi qu'à l'émergence de tendances et aux priorités communes ;
- iii. alimenter et renforcer les capacités de stratégie, de prospective, d'innovation et de conception intégrée à tous les niveaux de la Communauté du Pacifique afin de faire en sorte que ses activités scientifiques et techniques permettent l'obtention de résultats et répondent aux besoins des membres en matière de développement ;
- iv. définir l'impact stratégique en élaborant et en gérant le Cadre de résultats stratégiques qui accompagne le Plan stratégique de la CPS, notamment les méthodes, approches et pratiques appliquées en matière de suivi-évaluation, d'apprentissage et de planification de la qualité ;
- v. renforcer l'efficacité du développement en pilotant la qualité des programmes, la visualisation des données, les tableaux de bord, la production et l'intégration de savoirs issus de l'évaluation

- et de la recherche stratégiques, l'analyse de l'ensemble du portefeuille ainsi que l'analyse par thème et trajectoire en milieu et en fin d'année ;
- vi. cultiver et renforcer les capacités de suivi-évaluation, d'apprentissage et de planification à tous les niveaux de la Communauté du Pacifique afin de faire en sorte que ses activités scientifiques et techniques soient réactives, permettent l'obtention de résultats et répondent aux besoins des membres en matière de développement ; et
  - vii. constituer un point de coordination stratégique centré sur l'humain pour l'approche « Une seule CPS », qui associe les États et Territoires membres, les bailleurs de fonds et les partenaires du développement.

L'équipe SPL travaille avec les membres de la CPS, les mécanismes de gouvernance et les principales relations stratégiques en coordonnant les activités du sous-comité du CRGA pour la mise en œuvre du Plan stratégique de la Communauté du Pacifique qui se réunit en présentiel et à distance pour examiner la performance de la CPS au regard de la Stratégie et qui sert de point de référence pour le processus de priorisation.



## Domaines de résultats essentiels (Objectifs)

Le poste de Directeur-riche de l'équipe Stratégie, performance et apprentissage est un poste clé au sein de l'équipe de la haute direction de la CPS. Ses fonctions et attributions principales, qui s'appuient sur la politique Planification, évaluation, responsabilité, réflexion et apprentissage (PEARL), sont les suivantes :

1. Renforcer la réactivité de la CPS, son positionnement et sa valeur pour la région grâce à la stratégie ainsi qu'à la réflexion et à la pratique prospectives.
2. Accroître l'efficacité du développement de la CPS grâce à la planification, au suivi-évaluation et à l'apprentissage.
3. Améliorer la réactivité et la pertinence de la CPS au regard des besoins nationaux et régionaux par une conception intégrée et innovante et une collaboration stratégique avec les pays.
4. Mettre en place et piloter une culture et des pratiques de travail positives ainsi qu'une prestation de services efficiente et efficace au sein des équipes SPL de Suva et de Nouméa, par le fait d'un personnel extrêmement compétent, expérimenté et empathique, et d'une équipe de la haute direction efficace au profit d'« Une seule CPS ».
5. Favoriser un leadership éclairé et la créativité dans les domaines de croissance et d'amélioration mis en évidence dans le cadre de l'évaluation institutionnelle indépendante et de l'évaluation de l'architecture régionale.

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><b>1. Renforcer la réactivité de la CPS, son positionnement et sa valeur pour la région grâce à la stratégie ainsi qu'à la réflexion et à la pratique prospectives (25 %)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piloter l'élaboration de stratégies tournées vers l'avenir, en tenant compte des tendances émergentes à l'échelle mondiale et régional qui ont une incidence sur le développement durable du Pacifique.</li> <li>• Piloter le travail de prospective stratégique et de synthèse d'éléments factuels en vue de la résolution de problèmes complexes et de la prise de décisions avec l'équipe de direction et le CRGA.</li> <li>• Co-concevoir l'orientation stratégique de la Communauté du Pacifique avec les membres et piloter le suivi et l'adaptation de cette orientation ainsi que de sa cohérence dans l'ensemble des mécanismes de mise en œuvre de l'approche « Une seule CPS ».</li> <li>• Conceptualiser, concevoir et mettre en œuvre un programme de prospective et d'apprentissage par l'innovation qui oriente les capacités stratégiques à long terme de la Communauté du Pacifique.</li> <li>• Diriger l'animation du sous-comité du CRGA pour la mise en œuvre du Plan stratégique.</li> <li>• Piloter les consultations des membres, du CORP, des Nations Unies et des autres partenaires à propos de la planification stratégique et de l'activité de la CPS, ainsi que de son harmonisation avec les plans nationaux de développement durable et les engagements mondiaux et régionaux, notamment les ODD et la Stratégie pour le Pacifique bleu à l'horizon 2050.</li> <li>• Représenter la CPS et son-sa Directeur-riche général-e dans les instances régionales et internationales importantes et, au besoin, diriger la négociation efficace d'initiatives dans les grands domaines prioritaires.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des recherches stratégiques de qualité sur les tendances en matière de politique, de législation, d'économie, de société, d'environnement, de technologie et de développement sont intégrées aux pratiques organisationnelles.</li> <li>• Des analyses et des interprétations des éléments factuels stratégiques s'appuyant sur la prospective sont accessibles et permettent de déterminer les conséquences probables pour l'Organisation et ses membres.</li> <li>• Les conseils et les connaissances orientent les processus de prise de décision, de planification stratégique et de planification de l'activité de la direction.</li> <li>• Les membres et le personnel se sont approprié le Plan stratégique, qui constitue un guide dynamique de la prise de décision et définit une orientation pour des investissements thématiques guidés par les valeurs et pour optimiser l'impact dans la région.</li> <li>• La CPS crée des possibilités de partage de ses compétences et de son apprentissage en matière de stratégie et de prospective, et exploite avec respect les atouts et l'expérience de ses membres et partenaires pour mieux comprendre sa réactivité et sa valeur pour la région.</li> <li>• La stratégie et la prospective permettent de renforcer la collaboration et les partenariats avec les principales parties prenantes, notamment les membres par l'intermédiaire des fonctionnaires des services des affaires étrangères, des services nationaux de la planification et des cabinets des dirigeants nationaux, les partenaires régionaux et internationaux, les établissements universitaires et les partenaires du développement.</li> </ul> |
| <p><b>2. Accroître l'efficacité du développement de la CPS grâce à la planification, au suivi-évaluation et à l'apprentissage (25 %)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer l'orientation et le leadership globaux pour le système de résultats et d'impact (non financiers), notamment les informations, les</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un système et des pratiques solides et cohérents en matière de planification, de suivi-évaluation et d'apprentissage sont en place et sont adaptés ; ils permettent d'anticiper les besoins à venir de la CPS.</li> <li>• La CPS crée des possibilités de partage de ses compétences et de son apprentissage</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>analyses et les rapports relatifs au suivi-évaluation et à l'apprentissage, ainsi que le capital humain et le capital de connaissances.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter la synthèse de données factuelles et le débat constructif avec les membres, les cadres et la haute direction sur la performance institutionnelle.</li> <li>• Superviser l'élaboration et la mise en œuvre du programme d'évaluation institutionnelle.</li> <li>• Piloter la communauté de pratique MELnet de façon à ce qu'elle soit à même d'assurer des services de suivi-évaluation et d'apprentissage à l'ensemble du Secrétariat.</li> <li>• Étendre le réseau MELnet et mobiliser des ressources afin de fournir des services stratégiques de suivi-évaluation et d'apprentissage aux membres en vue de renforcer les capacités dans ce domaine en Océanie, d'améliorer la prise de décisions fondées sur des éléments factuels et de contribuer à des pratiques de suivi-évaluation et d'apprentissage adaptées au contexte et ancrées dans les cultures dans tout le Pacifique.</li> <li>• Veiller à ce que la CPS soit en mesure de saisir les possibilités et de surmonter les difficultés grâce à la génération de données factuelles stratégiques et de produits du savoir en vue d'appuyer la mobilisation de ressources, d'orienter la prise de décisions, d'accroître la visibilité et la valeur des produits scientifiques et techniques de la CPS ainsi que son impact sur le développement.</li> </ul> | <p>en matière de planification, de suivi-évaluation et d'apprentissage, et exploite avec respect les atouts et l'expérience de ses membres et partenaires pour évaluer et optimiser sa propre efficacité du développement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grâce à l'apprentissage et au partage, les fonctions de stratégie, de suivi-évaluation et d'apprentissage et de programmation de la CPS restent réactives, adaptatives, pertinentes, efficaces et adaptées au Plan stratégique et à l'Océanie.</li> <li>• La CPS fait montre de plus en plus de preuves d'une culture et d'un engagement envers la prise de décisions, l'élaboration de politiques et les investissements fondés sur des éléments factuels.</li> <li>• Les capacités de l'Organisation et des membres en matière de planification, de suivi-évaluation et d'apprentissage sont renforcées et soutenues par des communautés de pratique, des échanges entre pairs, des formations, des guides, des outils et des modèles.</li> </ul> |
| <p><b>3. Améliorer la réactivité et la pertinence de la CPS au regard des besoins nationaux et régionaux par une conception intégrée et innovante et une collaboration stratégique avec les pays (25 %)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piloter l'examen méthodologique et la co-conception du remaniement du but et de la démarche de mobilisation stratégique des pays en tant que mécanisme clé de la mise en œuvre du Plan stratégique, en conformité avec les propres priorités et intérêts des États et Territoires insulaires océaniques.</li> <li>• Piloter la mise en œuvre de l'enveloppe de financements à visée spécifique afin de stimuler les transformations organisationnelles ainsi que la conception de la qualité et de l'innovation pour le programme de renforcement des capacités institutionnelles.</li> <li>• Faciliter, encourager et exploiter des relations en vue d'assurer la coordination, l'intégration, la</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La réflexion et les systèmes de la CPS sont axés sur une planification cohérente du budget, des ressources humaines et des activités ; la mobilisation des pays, la programmation intégrée et les décisions d'investissement sont cohérentes avec les priorités nationales et régionales.</li> <li>• Les innovations scientifiques, techniques et organisationnelles de la CPS sont exploitées par : le développement d'innovations à petite échelle destinées à valider les concepts ; la transposition à grande échelle d'une initiative existante ; l'intégration dans plusieurs disciplines et équipes opérationnelles : et les programmes phares.</li> <li>• La CPS applique les principes du développement transformationnel dans tous les programmes et projets, et la qualité des programmes est renforcée grâce aux connaissances du contexte,</li> </ul>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>cohérence et la qualité de la conception et de la mise en œuvre de programmes qui tirent parti des capacités de la CPS, de sa prestation de services à l'échelle régionale et de sa compréhension fine des contextes et des cultures du Pacifique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer un tour d'horizon régulier de la littérature et du paysage du développement afin de recenser les possibilités d'innovation, de mobilisation des membres et des citoyens, de réflexion conceptuelle et de pratiques de développement de systèmes tenant compte de la complexité, notamment en vue de leur publication et de leur présentation à des enceintes régionales et internationales.</li> <li>• Diriger et faciliter les possibilités d'apprentissage et de collaboration institutionnels et entre les divisions afin d'améliorer la qualité et l'efficacité des services fournis aux membres.</li> </ul> | <p>ancrées dans les cultures, ainsi que par une prise de décisions fondées sur l'expérience et des éléments factuels.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des espaces d'apprentissage sont créés et animés de façon à intégrer des communautés de pratique sur les échecs intelligents, la programmation intégrée et l'innovation ; le test de pratiques innovantes ; et la recherche de compétences externes et de meilleures pratiques régionales et internationales afin d'encourager différents points de vue et stimulus, ainsi que le partage d'expériences, de difficultés et de réussites dans le domaine du développement avec les membres et les partenaires du développement.</li> </ul>  |
| <p><b>4. Mettre en place et piloter une culture et des pratiques de travail positives ainsi qu'une prestation de services efficiente et efficace au sein des équipes SPL de Suva et de Nouméa, par le fait d'un personnel extrêmement compétent, expérimenté et empathique, et d'une équipe de la haute direction efficace au profit d'« Une seule CPS » (15 %)</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'équipe SPL est adaptée et bien considérée pour les services qu'elle fournit à l'Organisation, aux membres, aux autres organisations membres du CORP et aux partenaires professionnels et internationaux ; elle est une référence en matière de compétences dans le domaine de la stratégie, de la planification, du suivi-évaluation et de l'apprentissage.</li> <li>• Les membres de l'équipe SPL sont motivés ; ils travaillent dans une ambiance positive et recherchent des échanges entre pairs et des activités diversifiées au travail ; ils bénéficient de possibilités de perfectionnement professionnel.</li> <li>• Des données factuelles sont utilisées pour créer et maintenir un environnement favorable au sein de l'Organisation, avec les politiques, ressources et capacités nécessaires pour soutenir l'approche « Une seule CPS », l'harmonisation au sein du CORP et les contributions de la CPS à la mise en œuvre de la Stratégie pour le Pacifique bleu à l'horizon 2050.</li> </ul> |
| <p><b>5. Favoriser un leadership éclairé et la créativité dans les domaines de croissance et d'amélioration mis en évidence dans le cadre de l'évaluation institutionnelle indépendante et de l'évaluation de l'architecture régionale (10 %)</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les cadres et l'équipe de la haute direction, en collaboration avec les membres, assurent un travail de co-création sur i) les domaines de programmation scientifique et technique et ii) les opérations et l'intégration, aussi bien nouveaux qu'existants.</li> <li>• La CPS est à l'avant-garde des tendances et de l'innovation par l'intégration de</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
|  | nouvelles technologies, de stratégies réactives au changement climatique ainsi que de pratiques axées sur les personnes et fondées sur des éléments factuels dans l'ensemble de ses programmes et activités, ainsi que dans son partenariat avec le CORP et les autres acteurs au sein de l'architecture régionale. |
|--|---|

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

1. Trouver un équilibre entre les intérêts sociaux et politiques et les intérêts de développement pour obtenir des résultats en matière de développement dans la région.
2. Piloter et coordonner des projets institutionnels complexes auxquels participent de multiples parties prenantes externes et internes de haut niveau.
3. Peser sur les décisions régionales, nationales et au sein de l'Organisation en s'appuyant sur des informations et des données factuelles issues de la CPS et de ses partenaires dans la région et dans le monde.
4. Mener à bien des tâches variées, nécessitant un large éventail de compétences et de la flexibilité.
5. Répondre rapidement à de multiples demandes ponctuelles et concomitantes de conseils, de contribution ou de compétences techniques tout en poursuivant les priorités de travail fixées pour SPL.

### Relations fonctionnelles et compétences relationnelles

| Principaux interlocuteurs internes et externes  | Types d'échanges les plus fréquents  |
|---|--|
| <b>Externes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cabinets du Président ou du Premier ministre des pays membres</li> <li>• Ministères des Affaires étrangères</li> <li>• Ministères chargés de la planification</li> <li>• CRGA et Sous-comité du CRGA pour la mise en œuvre du Plan stratégique</li> <li>• Membres individuels et bailleurs de fonds</li> <li>• CORP et partenaires d'exécution internationaux</li> <li>• Établissements universitaires et groupes de réflexion</li> <li>• Consultants</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Co-conception du Plan stratégique de la CPS</li> <li>• Travail sur les priorités et les difficultés de développement national concernées par l'action scientifique et technique de la CPS</li> <li>• Collaboration avec la présidence et les membres du Sous-comité du CRGA sur l'intention et l'orientation stratégiques actuelles, les préparations des réunions, les négociations et la consignation des effets de haut niveau.</li> </ul> |
| <b>Internes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direction de la CPS (Directeur-riche général-e, Directeurs généraux adjoints)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil stratégique en matière de planification, d'adaptation et de</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion des directeurs</li> <li>• Directeurs des divisions et des programmes</li> <li>• Équipe SPL</li> <li>• Agents de la CPS</li> <li>• MELnet</li> <li>• Commsnet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• participation des parties prenantes à la gestion de la performance.</li> <li>• Expertise en matière de stratégie et de prospective, de suivi-évaluation et d'apprentissage, d'innovation et de programmation.</li> <li>• Synthèse de données factuelles et d'informations.</li> <li>• Prospective stratégique et informations et données factuelles sur les tendances en rapport avec le travail scientifique et technique de la CPS.</li> </ul> |
|--|---|

### Niveau de délégation

Budget de fonctionnement : *Budget de l'équipe SPL : 2 millions d'euros (Programme PFLP compris)*  
Niveau autorisé d'engagement de dépenses ne requérant pas l'aval du/de la supérieur-e hiérarchique :  
45 000 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>• Diplôme d'études supérieures en direction et développement international, en planification stratégique ou institutionnelle, en encadrement, en politiques publiques, en économie, en gestion ou en gestion de projets, en administration internationale ou en administration publique ou expérience et connaissances équivalentes.</li> </ul> |              |

### Connaissances et expérience

| Essentielles   | Souhaitables  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins quinze ans d'expérience du pilotage du changement, en innovation, en développement différent et en élaboration de stratégies, transposition, cohérence et rédaction de rapports.</li> <li>• Au moins dix ans d'expérience avérée de la gestion et de l'encadrement, de l'analyse de l'ensemble du portefeuille, de la</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solide maîtrise de la gestion financière et expérience de la préparation de budgets.</li> <li>• Compréhension des concepts suivants : réfléchir et travailler politiquement, mettre en place un développement adaptatif et aborder différemment la question du développement.</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
| <p>planification stratégique, du suivi-évaluation et de l'apprentissage, de l'élaboration de politiques et de conseil, en particulier dans un contexte de développement international.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience avérée du travail ou du conseil de haut niveau dans des contextes de développement.</li> <li>• Expérience de l'application des enseignements tirés du suivi-évaluation et de l'apprentissage à la réflexion stratégique et à la prise de décision.</li> <li>• Expérience de la conception, de la co-conception ou de la gestion de programmes et de projets, et connaissance approfondie du cycle de gestion de projet.</li> <li>• Pensée systémique avérée.</li> <li>• Excellentes capacités de communication en anglais, à l'oral comme à l'écrit.</li> <li>• Grande intelligence émotionnelle.</li> <li>• Aptitude à travailler dans un contexte multiculturel et sensible aux questions de genre.</li> <li>• Expérience pertinente dans la région du Pacifique.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience du secteur public ou des organisations régionales.</li> <li>• Connaissance pratique du français.</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 en matière d'animation</li> <li>• Capacité à se montrer influent·e</li> <li>• Renforcement des capacités</li> <li>• Capacité à nouer des relations</li> <li>• Planification et conception de programmes</li> <li>• Réflexion stratégique</li> <li>• Compétences d'analyse</li> </ul> |
| Niveau avancé            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovation</li> <li>• Compétences en matière de négociation</li> <li>• Gestion du changement</li> <li>• Compétences en informatique (applications Microsoft)</li> <li>• Mentorat</li> <li>• Humilité</li> </ul>  |
| Connaissance pratique    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion de projets</li> <li>• Gestion financière</li> <li>• Efficacité du développement</li> </ul>   |
| Connaissance élémentaire | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Français</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
- Perfectionnement individuel
- Faciliter la compréhension collective

## Qualités personnelles

- Sens aigu de la déontologie et de l'éthique
- Affabilité
- Capacité avérée à gérer l'incertitude
- 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.