



DESRIPTIF DE FONCTIONS

Intitulé de poste :	Directeur général/Directrice générale
Organisation :	Communauté du Pacifique
Lieu d'affectation :	Nouméa, Nouvelle-Calédonie
Supérieur hiérarchique :	Conférence de la Communauté du Pacifique
Nombre de personnes supervisées :	Six

Vocation du poste :

Le Directeur général/La Directrice générale est la personne occupant le plus haut poste de direction au sein de la Communauté du Pacifique (CPS). Il/Elle est investi/e de toute l'autorité nécessaire pour diriger et gérer l'Organisation, et en porte l'entière responsabilité.

Le/La titulaire du poste rend compte à la Conférence de la Communauté du Pacifique de l'action engagée pour satisfaire aux objectifs de la CPS et pour :

- i) définir la vision, les buts et les objectifs de l'Organisation ;
- ii) diriger la prise de décision au niveau institutionnel ;
- iii) superviser la planification, l'exécution, le suivi et l'évaluation de l'impact des services de la CPS dans les pays membres ; et
- iv) gérer l'Organisation conformément aux principes de politique générale établis par la Conférence de la Communauté du Pacifique et le Comité des représentants des gouvernements et administrations (CRGA).

Date du descriptif de fonctions : juillet 2018

Domaines de résultats essentiels

1. Vision, direction et gestion
2. Politiques institutionnelles, développement et gestion des réformes
3. Gouvernance
4. Programmes de travail, prestation de services et performance
5. Sécurité financière et biens de l'Organisation
6. Relations institutionnelles et promotion

Responsabilités de la personne titulaire du poste	Indicateurs de réussite
Vision, direction et gestion	
<ul style="list-style-type: none"> • Définir la vision de l'Organisation, piloter et orienter ses activités et défendre et promouvoir ses valeurs. • S'employer à assurer le rayonnement de la CPS et défendre sa contribution au développement de la région auprès des instances nationales, régionales et internationales. • Superviser les processus de recrutement et de gestion du personnel, y compris la sélection et la nomination des membres de la haute direction et la nomination des membres de l'équipe de direction de la CPS. Encadrer, motiver et mobiliser le personnel et jouer un rôle moteur au sein de la haute direction. • Examiner les possibilités de nouveaux partenariats et mobiliser de nouvelles ressources en réponse aux objectifs de développement prioritaires des pays membres. • Guider la participation de la CPS aux activités de développement dans la région, en tenant compte de l'évolution du contexte économique, social et politique. • Appuyer les initiatives susceptibles de renforcer les synergies dans les interventions engagées au niveau régional en réponse aux priorités nationales des pays membres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats attestent que le/la titulaire du poste s'approprie pleinement le Plan stratégique de la Communauté du Pacifique et que la mise en œuvre de ce dernier progresse de manière satisfaisante. • La CPS est perçue comme jouant un rôle de chef de file en matière de conseil et d'information, et apporte de la valeur ajoutée dans les domaines où elle peut avoir le plus d'impact. • La CPS voit ses performances s'améliorer et s'appuie sur des financements plus durables. • La culture institutionnelle de la CPS privilégie plus de transparence et de responsabilité, et met l'accent sur les résultats et l'impact de ses interventions.
Politiques institutionnelles, développement et gestion des réformes	
<ul style="list-style-type: none"> • Jouer un rôle moteur dans le processus d'amélioration continue et de réforme engagé à la CPS pour optimiser l'efficacité, la coordination et l'efficience de l'action de la CPS, y compris en matière de prestation de services. • Veiller au respect des politiques institutionnelles en vigueur, en accordant une importance particulière à la politique de bilinguisme de la CPS. • Élaborer une politique dynamique et recommander pour examen à l'organe directeur des évaluations et des réformes afin de permettre à l'Organisation d'évoluer en harmonie avec son environnement de travail régional. • Gérer le développement de la structure de l'Organisation, afin de conforter la place et le rôle de la CPS dans le développement de la région et d'en optimiser le fonctionnement. • Superviser les modalités de travail de la CPS et assurer leur coordination compte tenu de la nature décentralisée de l'Organisation, et évaluer périodiquement l'application concrète de la politique de décentralisation. • Fixer des objectifs annuels pour l'Organisation et son équipe de direction, et répondre des résultats obtenus. • Assurer une bonne communication, tant à l'intérieur de l'Organisation qu'avec ses correspondants extérieurs, en ce qui concerne l'innovation stratégique et les réformes. 	<ul style="list-style-type: none"> • La CPS est apte à faire face à toute diminution de l'aide au développement et à la concurrence croissante dans la répartition de cette aide entre les organisations. • Les évaluations menées au titre du Cadre d'amélioration de la performance mettent en évidence l'amélioration continue de la qualité à l'échelle de l'Organisation. • La CPS fait preuve de discipline dans le choix des projets qu'elle décide de mettre en œuvre pour la région, et dans ses modalités internes de travail.
Gouvernance	
<ul style="list-style-type: none"> • Diriger et gérer l'Organisation de manière efficace, conformément au principe de responsabilité du Directeur général/de la Directrice générale devant l'organe directeur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les organes directeurs sont tenus informés, dans les délais requis, des programmes de la CPS et des considérations

<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à la bonne gouvernance de l'Organisation, et en particulier superviser les services de secrétariat fournis lors des sessions de la Conférence de la Communauté du Pacifique, du CRGA et d'autres réunions institutionnelles importantes. • Superviser l'établissement de l'ordre du jour du CRGA et de la Conférence, la préparation des documents de travail et des relevés de conclusions, ainsi que la diffusion, auprès des membres et des partenaires du développement, d'un rapport annuel sur les activités des différents programmes de l'Organisation et les aspects financiers y afférents. • Superviser les règlements, règles et politiques de la CPS, ainsi que les systèmes et procédures connexes. 	<p>financières y afférentes, entre autres aspects essentiels.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des relations constructives se sont nouées entre les organes directeurs et les principales parties prenantes concernées. • Les programmes et les processus opérationnels sont conformes aux règlements, règles et politiques de la CPS.
<p>Programmes de travail, prestation de services et performance</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec les plus hauts représentants des États et Territoires membres de la CPS afin de s'assurer de la pertinence et de l'efficacité des programmes de l'Organisation. • Superviser l'élaboration et la mise en œuvre du programme de travail de l'Organisation ainsi que la communication d'informations sur l'impact des activités aux membres, aux bailleurs de fonds et aux parties prenantes. • Veiller au maintien, dans le temps, de la qualité et de la pertinence des activités de la CPS et s'assurer que les plans stratégiques de l'ensemble des divisions et programmes répondent aux grands objectifs prioritaires des membres. • Veiller à l'amélioration constante du cadre sur lequel la CPS s'appuie pour fournir des services techniques à chaque pays membre. • Superviser la mise en place de systèmes institutionnels de gestion de la performance, y compris le suivi-évaluation, afin d'évaluer les services de la CPS et de communiquer les résultats et les effets obtenus au niveau national. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les ajustements structurels requis sont opérés, en tant que de besoin, afin de permettre à la CPS de s'adapter à l'évolution des priorités, y compris par la fusion des activités de certaines divisions si nécessaire. • L'ensemble des divisions et des services sont dotés de capacités opérantes de suivi-évaluation et d'amélioration continue.
<p>Sécurité financière et biens de l'Organisation</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la sécurité financière de l'Organisation, en supervisant notamment la préparation et la révision des budgets annuels, le suivi et le contrôle des dépenses et des mouvements de trésorerie, ainsi que la vérification annuelle des comptes. • Mener les efforts de mobilisation de ressources et représenter la CPS au plus haut niveau, en particulier auprès des bailleurs de fonds et des membres. • Encourager l'adoption de mesures favorisant l'efficacité et l'efficience ainsi que l'obtention de résultats, et prévoir et gérer efficacement les risques. • Appuyer les projets visant à rationaliser les dépenses et à renforcer l'efficacité des programmes de travail et des structures administratives. • Rechercher et exploiter toutes les possibilités de financement à l'appui des interventions axées sur des enjeux nouveaux ou émergents jugés prioritaires par les pays membres, et pour lesquels une offre régionale de services pourrait s'avérer utile. • Veiller comme il se doit à la protection et à l'entretien des biens de la CPS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les états financiers de la CPS continuent de faire l'objet d'une approbation sans réserve. • La CPS est dotée d'une structure financière stratégique et pérenne. • Les systèmes et processus opérationnels financiers sont efficaces et performants. • Les coûts générés par les biens et autres actifs de la CPS, tels que les équipements informatiques, sont maîtrisés. • Tous les actifs de la CPS sont dans un état acceptable.

Relations et promotion	
<ul style="list-style-type: none"> • Entretien de solides relations de travail avec l'ensemble des services de la CPS. • Encourager, établir et cultiver des liens de collaboration stratégiques avec tous les États et Territoires membres de la CPS, les partenaires du développement et les autres parties prenantes, et veiller à ce qu'ils soient tenus informés des faits nouveaux intéressant l'Organisation. • Défendre les intérêts des membres auprès des instances nationales, régionales et internationales. • Défendre la contribution majeure de la CPS au développement de la région auprès des plus hauts responsables politiques et dirigeants. • Instaurer et entretenir de bonnes relations de travail et de coopération avec toutes les organisations régionales, notamment avec le Secrétariat général du Forum des îles du Pacifique, et mettre à profit les voies de communication qu'offre le Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP) pour améliorer la coordination des activités et éviter, dans toute la mesure possible, que les programmes de travail ne fassent double emploi. • Organiser des réunions de planification annuelles avec les principaux bailleurs de fonds de l'Organisation. • Conclure des conventions ou accords officiels avec d'autres organisations régionales et internationales intervenant dans les mêmes secteurs d'activité que la CPS afin d'accroître au maximum les possibilités de coopération. 	<ul style="list-style-type: none"> • La CPS est moins isolée ; elle noue et entretient des partenariats stratégiques avec des organisations qui partagent ses intérêts. • La présence de la CPS est renforcée dans les pays membres d'importance stratégique clé. • Les partenariats stratégiques avec l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Union européenne sont renforcés. • La coordination avec les autres partenaires du CORP se renforce afin que toutes les organisations membres travaillent ensemble, selon les besoins, dans l'intérêt de la région.

Relations fonctionnelles et qualités relationnelles

Principaux interlocuteurs internes et/ou externes	Type d'échanges les plus fréquents
En externe : <ul style="list-style-type: none"> • CRGA et la Conférence • Dirigeants océaniques • Responsables des organisations membres du CORP • Représentants des pays membres • Principaux bailleurs et parties prenantes 	Réunions officielles Conférences Discussions ponctuelles
En interne : <ul style="list-style-type: none"> • Haute direction • Directeurs et réunion des directeurs • Comités des représentants du personnel 	é Réunions officielles Discussions ponctuelles

Niveau de délégation

Budget des dépenses courantes

Niveau autorisé d'engagement de dépenses ne requérant pas l'aval du CRGA

Profil personnel

Qualifications

Essentielles	Souhaitables
Master	Doctorat

Connaissances/expérience

Essentielles	Souhaitables
<ul style="list-style-type: none">• Compréhension fine des principaux sujets techniques et des grands enjeux régionaux.• Expérience technique des domaines en rapport avec la mission de l'Organisation.• Compréhension approfondie du contexte géopolitique régional.• Aptitude avérée à formuler et à présenter clairement une vision d'ensemble.• Solide expérience en matière d'encadrement et de gestion acquise dans une organisation de développement.• Expérience de la gestion et de la mise en œuvre de programmes de réforme institutionnelle.• Aptitude à établir, entretenir et cultiver des liens de collaboration stratégiques avec les pays membres, les partenaires du développement et les bailleurs.	<ul style="list-style-type: none">• Connaissance pratique des deux langues de travail de la CPS (l'anglais et le français).

Compétences essentielles/qualités personnelles/compétences spécifiques

- Excellentes capacités de communication utilisées avec les principaux interlocuteurs externes comme en interne.

Comportements déterminants

Tous les agents sont évalués par rapport aux comportements déterminants suivants dans le cadre du processus d'amélioration des résultats :

- Changement et innovation
- Qualités relationnelles
- Esprit d'équipe
- Promotion de l'équité et de l'égalité
- Jugement
- Renforcement des capacités individuelles
- Dévouement et engagement en faveur de l'Organisation et de sa mission

Qualités personnelles

- Bonne moralité et bonne réputation
- Sens aigu de la déontologie et de l'éthique
- Affabilité
- Sens aigu avéré du service client