

**FONDS DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR LA
CONSOLIDATION DE LA PAIX
MODELE DE DOCUMENT DE PROJET**



DOCUMENT DE PROJET DU PBF

Pays : Haiti	
TITRE DU PROJET : Semans lapè: yon jenès angaje pou konstwi yon sosyete miyo - Semences de paix : une jeunesse haïtienne engagée pour construire une société meilleure	
NUMERO de Projet / portail Gateway du MPTF-O (pour les projets en cours) :	
Modalité de financement du PBF : <input checked="" type="checkbox"/> IRF <input type="checkbox"/> PRF	Indiquer si les fonds doivent être déboursés dans un fonds d'affectation spéciale ("Trust Fund") (au lieu des comptes des organisations bénéficiaires) : non <input type="checkbox"/> Fonds d'affectation spéciale national <input type="checkbox"/> Fonds d'affectation spéciale régional Nom du fonds d'affectation spéciale :
Liste de l'ensemble des agences bénéficiaires directes des fonds du PBF (en commençant par l'agence chef de file), type d'organisation (ONU, ONG etc.) : <ul style="list-style-type: none"> Concern Worldwide, ONG Liste des partenaires d'exécution supplémentaires, gouvernementaux et non gouvernementaux: spécifiez le type d'organisation (gouvernement, ONGI, OSC locale) : <ul style="list-style-type: none"> Lakou Lapè, association communautaire, Sakala, association communautaire, 10 Organisations Communautaires de Base (OCB) et 5 groupes de jeunes issus de Cité Soleil, Bel Air et St Martin (pré-identifiés qui seront finalement sélectionnés au début de l'Action) 	
Durée du projet en mois¹ : 18 mois Zones géographiques (à l'intérieur du pays) de mise en œuvre du projet : Cité Soleil, Bel Air et St Martin	
Le projet relève-t-il d'une ou plusieurs des fenêtres de priorité PBF spécifiques ci-dessous : <input type="checkbox"/> Initiative de promotion de l'égalité des sexes ² <input checked="" type="checkbox"/> Initiative de promotion des jeunes ³ <input type="checkbox"/> Transition entre différentes configurations de l'ONU (e.g. désengagement d'une mission de maintien de la paix) <input type="checkbox"/> Projet transfrontalier ou régional	
Budget total du projet PBF* (par agence bénéficiaire) : Concern Worldwide (CWW): \$ 1,500,000 <i>*Le budget total approuvé et le versement de la deuxième tranche, ou toute tranche supplémentaire, sont soumis à la condition d'être approuvés par PBSO, et à la disponibilité des fonds sur le compte du PBF. L'agence coordinatrice doit démontrer la dépense/engagement d'au moins de 75% de la tranche précédente et la soumission de tous les rapports PBF dus dans la période écoulée.</i>	

¹ Note: la date de démarrage du projet sera celle du premier versement. La durée maximum des projets IRF est de 18 mois et PRF de 36 mois.

² Cochez cette case uniquement si le projet a été approuvé dans le cadre de l'appel à propositions spécial du PBF, l'Initiative de promotion de l'égalité des genres (GPI).

³ Cochez cette case uniquement si le projet a été approuvé dans le cadre de l'appel à propositions spécial du PBF, l'Initiative de promotion de la jeunesse (YPI).

Toute autre source de financement destinée au projet (montant et source) : NA

PBF 1^{ère} tranche (35%) :
CWW : \$ 525,000

PBF 2^{ème} tranche* (35 %) :
CWW: \$ 525,000

PBF 3^{ème} tranche* (30%) :
CWW : \$ 450,000

Fournir une brève description du projet (décrire le principal objectif du projet ; ne pas énumérer les résultats et les extrants) : Le projet vise à promouvoir le leadership, la représentation et la participation effective des jeunes femmes et hommes dans la consolidation de la paix à Cité Soleil, Bel Air et St Martin. L'Action vise à réduire l'emprise et l'attrait des gangs⁴ sur les jeunes au sein des quartiers ciblés en outillant les jeunes pour qu'ils puissent accéder à d'autres alternatives, tout en sensibilisant les chefs et leurs soldats sur la protection et leur participation dans un processus de développement dans la paix.

Pour multiplier les effets, l'Action va accompagner les communautés, en particuliers les OCBs et groupes de jeunes à se structurer, identifier les priorités de développement, et initier un dialogue avec les différents acteurs, avec une participation active des jeunes, pour améliorer la disponibilité et l'accès aux services de base prioritaires identifiés par les communautés. Une attention particulière sera portée à la documentation des initiatives et du processus afin d'assurer la visibilité des jeunes et de leur action, ainsi que favoriser la réplique ou la mise à l'échelle d'actions à fort impact.

Résumez le processus de consultation du projet dans le pays avant la soumission au PBSO, y compris avec le Comité de pilotage du PBF, la société civile (y compris les organisations de femmes et de jeunes) et les communautés de parties prenantes (y compris les femmes, les jeunes et les groupes marginalisés) : Le projet a été conçu sur la base des expériences et leçons apprises des projets de promotion de la cohésion sociale et de la consolidation de la paix de Concern, Sakala et Lakou Lapè, à Bel Air, St Martin et Cité Soleil.

Les consultations et analyses menées dans les zones depuis 2017 constituent la base de la conception de cette Action.

- Analyse contextuelle à Cité Soleil, Concern, 2017 ;
- Analyse contextuelle Bel Air et St Martin, Lakou Lapè, août 2020
- Analyse des violences basées sur le genre, Cité Soleil, Concern, Janvier 2020 ;
- Suivi des risques de protection durant la période mars-juillet 2020, Concern, juillet 2020 ;
- Analyse du conflit à Cité Soleil, Concern, révision Août 2020.

De plus pour spécifiquement informer cette action :

- 4 groupes de discussion ont été conduits avec 4 groupes de jeunes issus de Cité Soleil - 1) jeunes filles 15-20 ans, 2) jeunes garçons 15-20 ans, 3) jeunes femmes 20-27 ans, 4) jeunes hommes 20-27ans ;
- Consultation auprès de 6 informateurs clés (F :2, H :4) issus de Cité Soleil ;
- Consultation auprès de deux représentants d'OCB.⁵

Degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes⁶ : Score 2

⁴ Bien que ce document fait référence au terme de "gang", il est à noter que ce terme n'est pas accepté par tous les acteurs regroupés sous cette terminologie. A Bel Air par exemple, les groupes armés se considèrent comme la police.

⁵ Depuis fin août 2020, Bel air a connu une hausse significative des violences. Cette situation a amené à d'importants déplacements de population et a rendu difficile et peu approprié de conduire des consultations.

⁶ **Score 3** pour les projets qui ont l'égalité entre les sexes comme objectif principal (minimum 80% du budget total est alloué à l'égalité entre les sexes et le renforcement des capacités des femmes).

Spécifiez le pourcentage (%) et le montant (\$) du budget total du projet alloués aux activités directement liées à l'égalité entre les sexes / le renforcement des capacités des femmes : 43% , \$ 638,023

Expliquez brièvement par quelle (s) intervention (s) principale (s) le projet contribuera à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes⁷ :

- L'analyse des conflits inclue une évaluation du rôle (actif et passif) des jeunes femmes et hommes, ainsi que des besoins et risques auxquels ils et elles font face dans les trois zones ciblées. Une analyse des violences basées sur le genre à Cité Soleil et une analyse des barrières à la participation des jeunes femmes informent l'action. Sur cette base les besoins spécifiques des jeunes hommes et femmes ont été pris en considération dans la conception et séquençage des activités.

- L'Action vise à faire tomber une barrière majeure à la participation des femmes dans l'espace publique en général et à jouer un rôle dans la promotion de la paix en particulier (la peur d'être victime de violence de la part des hommes appartenant au gang). Tandis que l'ensemble des activités contribuent à cet objectif, l'extrait 1.3 vise spécifiquement la réduction des violences basées sur le genre, perpétrées par les hommes armés.

- Le ciblage vise à assurer une représentation égalitaire tout en réduisant les barrières à la participation (une provision budgétaire a été inclut dans les coûts de formation et couvrira les coûts liés aux mesures pour permettre une pleine participation (qui seront définies de façon participative au début de l'Action).

Degré de risque du projet⁸ : 1

Sélectionner le domaine de priorité de l'intervention (« focus area ») du PBF résumant au mieux l'objet du projet (choisir un domaine seulement⁹) : Promouvoir la coexistence et la résolution pacifique des conflits

Le cas échéant, les résultats du **SDCF / UNDAF** auxquels le projet contribue :

Objectifs et cibles de développement durable auxquels le projet contribue :

- Objectif 5: Egalite entre les sexes (5.1, 5.2, 5.5)
- Objectif 8 : Travail décent et croissance économique (8.5, 8.6)
- Objectif 16: Paix, Justice et institutions efficaces (16.1, 16.7)

Type de demande :

Nouveau projet :

Révision de projet :

Pour les révisions de projet, sélectionnez tous les changements pertinents et fournir une brève justification à la fin du document :

Extension de la durée : Durée additionnelle du projet en mois :

Changement de résultat / sujet :

Changement de l'allocation budgétaire entre résultats ou augmentation de plus de 15% par catégorie de budget :

Budget PBF supplémentaire : Budget supplémentaire par agence bénéficiaire :

Score 2 pour les projets qui ont l'égalité entre les sexes comme objectif significatif (minimum 30% du budget qui va à l'égalité entre les sexes et le renforcement des capacités des femmes).

Score 1 pour les projets qui contribuent d'une certaine manière à l'égalité entre les sexes, mais pas de manière significative (moins de 30% du budget total).

⁷ Veuillez consulter la note d'orientation du PBF sur les calculs de marqueurs de genre et la consolidation de la paix sensible au genre

⁸ 0 = risque faible pour la réalisation des résultats

1 = risque moyen pour la réalisation des résultats

2 = risque élevé pour la réalisation des résultats

⁹ (1.1) Réforme du Secteur de la Sécurité, (1.2) État de droit, (1.3) DDR, (1.4) Dialogue politique

(2.1) Réconciliation nationale ; (2.2) Gouvernance démocratique ; (2.3) Prévention/gestion des conflits

(3.1) Création d'emplois ; (3.2) Accès équitable aux services sociaux

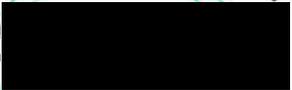
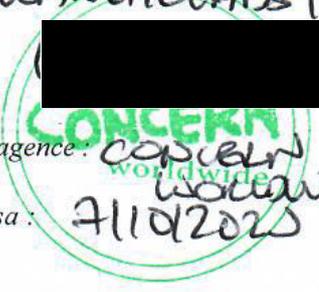
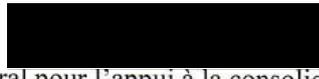
(4.1) Renforcement des capacités nationales de l'État ; (4.2) Prolongement de l'autorité de l'État/de l'administration locale ; (4.3) Gouvernance des ressources de consolidation de la paix et Secrétariat PBF

USD XXXXX

Brève justification de la révision:

NB : s'il s'agit d'une révision, indiquer chaque changement du document de projet en rouge ou en MODE RÉVISION. Inclure également un nouveau cadre de résultats et un budget en indiquant clairement les changements apportés. Les parties sans modifications restent les mêmes. De nouvelles signatures seront requises.

SIGNATURES DU PROJET :

<p>AGENCE RECIPIENDAIRE¹</p> <p>Nom : <i>ICWANLITICUAOSTRUP</i></p> <p>Signature : </p> <p>Nom de l'agence : <i>CONCERN WORLDWIDE</i></p> <p>Date et visa : <i>7/10/2020</i></p> 	<p>Représentant du gouvernement national</p> <p>Nom : <i>RONALD GERARD D'MEZARD</i></p> <p>Signature : </p> <p>Titre : <i>Ministre de la Jeunesse, Sports et AC</i></p> <p>Date et visa : <i>07/10/2020</i></p> 
<p>Coordonnateur résident</p> <p>Nom : <i>Bruno LENARQUIS</i></p> <p>Signature : </p> <p>Titre : <i>COORDONNATEUR RESIDENT</i></p> <p>Date et visa : <i>9 octobre 2020.</i></p> 	<p>Bureau d'appui à la consolidation de la paix (PBSO)</p> <p>Oscar Fernandez-Taranco</p> <p>Signature : </p> <p>Sous-Secrétaire général pour l'appui à la consolidation de la paix</p> <p>Date et visa :</p>

¹ Veuillez inclure un bloc de signature dans le tableau pour chaque agence bénéficiaire du projet.

I. Contexte de consolidation de la paix et justification de l'appui de PBF (4 pages max)

a) Analyse de conflit

Trois lignes de fractures : L'analyse de l'histoire de la violence en Haïti fait ressortir comme causes profondes les lignes de fractures politiques¹⁰, sociales et économiques. En résulte un profond sentiment d'exclusion des jeunes haïtiens du processus global de développement de leur pays, exprimé par le sentiment d'être « délaissés par les autorités ». La violence est alors perçue comme le moyen d'obtenir ce qui leur est refusé (opportunités, bénéfices économiques, respect)¹¹. Les inégalités atteignent leur paroxysme dans les bidonvilles des centres urbains où l'exode rural est venu déverser une population vulnérable. Y est démultipliée la fracture entre la chose publique et les jeunes avec la quasi-absence de l'État, son autorité et ses services.

Les inégalités hommes-femmes : S'ajoutent à ces lignes de fractures des rapports hommes-femmes profondément inégaux. La pauvreté en Haïti touche plus les femmes, dont les niveaux d'éducation sont plus bas que les hommes et n'accèdent majoritairement qu'à l'économie informelle. Elles touchent des revenus plus bas et plus précaires que les hommes. Les jeunes hommes sont largement touchés par le chômage qui vient bouleverser leur rôle au sein des ménages et de la société. La participation des femmes dans l'espace public et politique résulte plus souvent d'une participation de façade qu'une réelle capacité d'action et d'influence.

L'intervention propose de s'attaquer aux lignes de fractures socio-politiques et économiques, et aux inégalités hommes-femmes qui déchirent la société haïtienne, en 1. Réduisant (le sentiment d')exclusion des jeunes de la vie économique et politique en les outillant (compétences de vies, formations professionnelles, formation comme agent de paix) et en créant des espaces sûrs de participation (en travaillant avec tous les acteurs pour changer les perceptions sur la jeunesse et en renforçant les OCBs des jeunes) ; 2. Faisant tomber les barrières qui limitent le leadership des jeunes, surtout des jeunes femmes aux initiatives de paix (au niveau individuel, mais surtout au niveau sociétal et institutionnel en travaillant avec les structures et institutions qui détiennent le pouvoir).

Typologie¹² du conflit et de la violence à Cité Soleil, Bel Air et St Martin : L'analyse du conflit a identifié trois types de conflits : 1. Entre groupes armés 2. Politique 3. Historique. Trois formes de violence caractérisent ces conflits; violence physique, structurelle et culturelle¹³. a) **La violence culturelle** est en toile de fond des conflits actuels, basé sur l'opposition entre le « haut » et le « bas » de Cité Soleil. Seule la zone de haut Cité Soleil a bénéficié dans un premier temps des interventions publiques en terme d'infrastructures. Une organisation spatiale similaire existe entre plusieurs groupes de population entre le haut et bas Bel Air/St Martin. Cette opposition est régulièrement manipulée par les groupes politiques ou armés, et alimente les conflits inter-quartiers¹⁴. L'Action propose de s'attaquer à ces perceptions négatives à travers des activités de cohésion sociale regroupant des jeunes des différents quartiers. Ces activités offrent l'espace pour d'abord apaiser les traumatismes liés aux impacts du conflit dans les zones et tisser des liens d'amitiés entre les jeunes de quartier en conflit.

b) **Violence physique** : La violence physique est normalisée avec 1) des épisodes récurrents de violences entre belligérants (avec une intensification en 2020), principalement des jeunes

¹⁰ Building peace from below, Conflict, security & Development, 2015.

¹¹ "If they could make us disappear, they would!" youth and violence in Cité Soleil, Haïti

¹² Les 3 catégories de conflits sont profondément interconnectées et s'alimentent réciproquement.

¹³ Working in, on, and around conflict, Aaron Clark-Ginsberg, August 2013

¹⁴ « Paske anho pa byen avek an ba » (Groupe de Discussion, Cité Soleil, Août 2020, Concern)

hommes de 18-35 ans¹⁵ ; 2) des victimes collatérales des violences (non engagées dans les conflits); 3) des violences basées sur le genre vis-à-vis des jeunes filles et femmes, y compris les viols comme armes de guerre lors des combats ; pressions des hommes armés sur les jeunes femmes (15-25 ans) et abus sexuel ; les violences domestiques sont exacerbées par la privation matérielle et l'incapacité du chef de ménage masculin à remplir son rôle traditionnel (subvenir aux besoins et la protection de la famille). L'Action va contribuer à réduire l'incidence des violences liées aux gangs à court et à moyen terme, en créant des opportunités (économique, social et identitaire) en dehors de l'affiliation aux groupes armés et en réduisant leur pouvoir d'influence sur les jeunes des communautés ciblées.

c) **Violence structurelle** : A l'approche des élections, ce conflit politique ne fait que renforcer la guerre à laquelle les groupes armés se livrent dans les quartiers. L'Action va par le dialogue et les rencontres tenter d'influencer les acteurs puissants et les engager autour d'un agenda pour la paix.

Acteurs du conflit ¹⁶

i. Chefs armés¹⁷

Intérêts : a) Renforcement de son statut économique & social ; b) Contrôle de territoire pour accès aux ressources ; c) Légitimité et héritage d) Influencer la politique ; e) Conserver son impunité ; f) Libre circulation. Source de pouvoir : a) L'accès au capital des propriétaires des entreprises qui les finance/trafics ; b) Alliances politiques ; c) À travers le volet social du leadership armé des quartiers de Cité Soleil (fondations) ; d) Possession des armes et contrôle de territoire. Moteur / frein au conflit: Tire profit du conflit et démontre peu ou pas de volonté de changer. Discours de plus en plus politique.

Depuis le mois de Mai 2020, la configuration de la violence a changé à cause notamment de l'émergence d'une fédération d'acteurs armés : le G9¹⁸. Les groupes armés qui s'opposaient dans des luttes confinées dans les limites géographiques de chaque quartier, se sont alliés au sein d'un groupe avec pour objectif de se constituer en acteur politique représentatif des intérêts et des besoins des populations des « ghettos », avec un narratif révolutionnaire pour attirer une frange de la population, notamment les jeunes. Les lignes de conflits ont évolué, et de nouveaux fronts de violence ont vu le jour à Cité Soleil, Bel Air et St Martin.

ii. Les partis politiques (opposition et gouvernement)

Intérêts: a) Elargir leur influence et contrôler plus de Baz¹⁹ ; b) Ré-élection ou prise de pouvoir. Source de pouvoir: a) Accès au capital, contrôle du marché ; b) Capacités de mobilisation de la population / paiement des groupes armés. Moteur / frein au conflit: Intérêts personnels qui priment au niveau des partis politiques, capacités et/ou volonté limitées d'amener un changement en Haïti.

iii. Propriétaires d'entreprises

Intérêts: a) Assurer la protection de leurs entreprises ; b) Payer moins de taxes. Source de pouvoir: a) Accès et mobilisation des fonds ; b) Partisan du pouvoir en place et finance en même temps une branche de l'opposition modérée ; c) Financement des groupes armés (pour assurer leur sécurité) ; d) Contrôle de ports et aéroports ; e) Contrôle et achat d'armes. Moteur / frein au conflit: Changements possibles s'il y a un intérêt financier.

¹⁵ Un jeune homme indique que la violence est plus fréquente entre les jeunes « jen ak jen pi fasil fè violans youn sou lot » (Groupe de Discussion, Cité Soleil, Août 2020, Concern)

¹⁶ Il est à noter que la majorité des acteurs qui influencent directement le conflit sont de sexe masculin. Ceci résulte de la distribution du pouvoir ainsi que les moyens d'acquisition et de conservation du pouvoir en Haïti.

¹⁷ Bien que catégorisé dans une unique catégorie les chefs des différents quartiers ont des intérêts qui peuvent légèrement différer, comme la résolution d'un conflit interpersonnel avec un autre chef, des intérêts ou affiliation politique plus ou moins marqué.

¹⁸ Groupe G9," alliés et familles "

¹⁹ « Baz » appellation donné communément aux rassemblements de jeunes mais aussi et surtout aux groupes armés

Autres acteurs sensibles aux principaux facteurs de tension

i. Jeunes femmes et hommes de 15-24 ans

Intérêt dans la réduction des tensions: La majorité des jeunes subissent la situation de conflit et seule une frange de ce groupe rejoint les groupes armés. Le conflit limite les opportunités de développement économique, prend des vies (en particulier de jeunes hommes), alimente un état de peur et stress permanent (au sein de toute la population), induit des mouvements de population et de séparation, en particulier des enfants, au sein des ménages²⁰. Les jeunes femmes et jeunes hommes sont touchés de façon différenciée par le conflit, les jeunes hommes (15-25ans) voient leur mouvement limité de peur d'être considéré comme traître ou bandit en se rendant dans des quartiers rivaux. Les jeunes femmes (de 15-25ans) disposent d'une place et d'une influence assez limitée dans l'espace public, même au sein de leur quartier. Ceci est le résultat de normes sociales et la peur d'être victimes des violences armées, notamment des violences basées sur le genre²¹. Capacités d'action: Groupe très nombreux/Groupe fondamental pour un changement sociétal/ Volonté et intérêt de la majorité des jeunes d'un changement. Barrières spécifiques à leur participation à la réduction des tensions: La peur d'être victime de violence /Le manque d'organisation et structure pour peser dans les instances de décision/ Normes sociales qui limitent la participation des jeunes.

ii. OCB

Intérêts: réduction de la violence, plus grand espace pour un leadership social. Capacités d'action: Reconnaissance aux seins de leur quartier par la communauté. Barrières spécifiques: Modèle qui prime de leadership violent, taxation perçue par le leadership armé sur les financements reçus par les OCBs, pratique d'organisations fantômes (« pocket organisation », organisations qui n'existent que lorsqu'il y a des financements disponibles) ou qui réduisent la légitimité des autres OCBs. Quasi absence de participation réelle des femmes au sein des OCBs, en particulier de jeunes femmes.

iii. Leaders communautaires

Intérêts: réduction de la violence, plus grand espace pour un leadership social. Capacités d'action: Connaissance de la zone et des besoins de la communauté, engagement existant dans les activités communautaires. Barrières spécifiques: Modèle qui prime de leadership violent limitant l'influence d'autres leaders. Perception sociétale d'immaturité de la jeunesse. Tendance actuelle est que la majorité des leaders communautaires sont des hommes qui ont plus de 30 ans.

b) Alignement avec les cadres stratégiques gouvernementaux et des Nations Unies existants²²

Le projet est aligné aux priorités du Plan stratégique du PBF 2020-2024 notamment : **I. Faciliter les transitions, surtout dans les pays qui connaissent des transitions entre des configurations d'opérations des Nations Unies**, tels que Haïti, en phase de transition entre la MINUJUSTH et la mission politique BINUH. **II. Favoriser l'inclusion à travers l'autonomisation des jeunes et des femmes** : Ceci est l'objectif visé directement par l'Action avec une plus-value significative et complémentaire des autres actions financées par le PBF. Le projet va renforcer les capacités des jeunes, parmi les jeunes les plus vulnérables, à influencer les décisions qui les concernent, tout en réduisant les barrières à leur participation et leur leadership. En particulier, l'Action contribue à 2 objectifs clés de cet axe: 1) Accroître les partenariats avec les organisations de la société civile et explorer de nouvelles avenues de

²⁰ Surveillance des risques de protection à Cité Soleil, Juillet 2020, Concern Worldwide

²¹ L'analyse des violences basées sur le genre à Cité Soleil réalisée par Concern en janvier 2020 identifie certains cas de violences sexuelles résultants directement du conflit armé.

²² Y compris les stratégies et engagements nationaux en matière de genre et de jeunesse, tels qu'un plan d'action national sur 1325, une politique nationale de la jeunesse, etc.

financement pour les organisations communautaires de base. L'Action appuie directement deux organisations de la société civile haïtienne (OSC), Lakou Lapè et Sakala, offrant la possibilité de mettre à l'échelle leurs expériences réussies de réduction des violences communautaires et de médiation. 2) Soutenir la pleine participation des femmes, des jeunes et des plus marginalisés dans la consolidation de la paix. L'Action apporte une contribution significative en faisant tomber les barrières qui limitent la participation des jeunes et des femmes dans un contexte complexe. Enfin, les approches proposées s'inscrivent dans 2 domaines prioritaires d'action du PBF : i) Dialogue et coexistence pacifique, à travers les activités pour réduire les fractures et renforcer les liens verticaux et horizontaux entre les jeunes et les autorités ii) Dividendes de paix, à travers le renforcement économique et l'engagement et le dialogue avec le secteur privé.

En facilitant l'intervention des jeunes dans la sphère publique et politique, l'action est aussi alignée au Plan Stratégique de Développement d'Haïti (PSDH), qui vise au développement de l'action civique et la culture de la paix chez les jeunes. L'action proposée s'inscrit directement dans la vision stratégique du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de l'Action Civique (MJSAC) en utilisant les activités sportives et culturelles promues par le Ministère pour engager les jeunes.

L'action va contribuer aux Objectifs de Développement Durable : ODD 5 « Egalité entre les sexes » à travers l'inclusion importante des femmes et jeunes filles; ODD 8 « Travail décent et croissance économique » et ODD 16 « Paix, Justice et Institutions efficaces » en favorisant le dialogue à tous les niveaux et en développant les capacités des organisations locales.

Avec environ 50% de son budget bénéficiant directement à deux organisations locales, l'Action est définie et en grande partie mise en œuvre par des acteurs locaux. Un ensemble de consultations réalisées en amont, ainsi que les consultations et les comités de pilotage et suivi prévus permettent d'assurer une participation pleine des acteurs locaux.

c) Complémentarité et résumé des interventions existantes

Le projet complète les actions financées par le PBF en Haïti: 1) Renforcer les capacités nationales pour le contrôle des armes et des munitions" (UNDP-IOM), 2) Renforcer l'accès à la justice des populations les plus vulnérables, en particulier les femmes et les enfants en vue d'une meilleure cohésion sociale" (UNDP-UNICEF-UNWOMEN) et en particulier 3) Réduction de la violence communautaire à Martissant et La Saline" (UNOPS, UNDP and UNFPA). L'Action proposée se focalise sur des zones au cœur de la violence, en offrant à la fois des approches similaires (plateforme communautaires, soutien à l'émergence d'un nouveau modèle d'engagement citoyen) à celle proposées à Martissant et la Saline, mais aussi des stratégies innovantes basées sur les expertises spécifiques des trois organisations partenaires.

Nom du projet (durée)	Donateur et budget	Orientations du projet	Différence/complémentarité avec la proposition actuelle
Bâtir l'espoir et développer les opportunités en Haïti.	Irish Aid/ €5,386,753 (5 ans) 01/2017- 12/2021	Contribuer à la résilience communautaire et la mitigation des conflits à Cite Soleil	L'action proposée mets l'accent sur les aspects de genre et de protection identifiés lors de la mise en œuvre de ce projet.
Initiative de Construction de la Paix de la Jeunesse Haïtienne au Bel Air, à St Martin et à Nan Cocteau.	International American Foundation/ \$ 609,849 09/2015- 03/2021	Contribuer à réduire la violence à St Martin, Bel Air et Nan Cocteau	L'Action proposée porte sur une mise à l'échelle des activités et approches les plus pertinents (à Cité Soleil) et un renforcement des résultats atteints à St Martin et Bel Air.

II. Contenu du projet, justification stratégique, et stratégie de mise en œuvre (4 pages max plus annexe du cadre des résultats)

a) Orientation stratégique et approche du projet

L'Action contribue à **promouvoir le leadership, la représentation et la participation effective des jeunes femmes et hommes dans la consolidation de la paix à Cité Soleil, Bel Air et St Martin**. Elle vise tout particulièrement la consolidation de la paix au niveau communautaire, tout en adoptant une approche multi-niveau avec des actions spécifiques au niveau meso et macro pour permettre et renforcer les résultats obtenus à la base. Cette intervention vient combler une lacune dans les processus de consolidation de la paix précédents qui ont privilégié les approches au niveau macro²³.

L'Action vise à réduire l'emprise et l'attrait des gangs sur les jeunes en les outillant pour qu'ils puissent accéder à des alternatives, tout en sensibilisant les membres des gangs sur la protection et leur participation dans un processus de développement dans la paix. Pour multiplier les effets, l'Action va accompagner les communautés, en particuliers les OCBs et groupes de jeunes à se structurer, identifier les priorités de développement et initier un dialogue avec les différents acteurs, avec une participation active des jeunes, pour améliorer la disponibilité et l'accès aux services de base prioritaires identifiés par les communautés. Une attention particulière sera portée à la documentation des initiatives et du processus afin d'assurer la visibilité des jeunes et de leur action, ainsi que favoriser la réplique ou la mise à l'échelle d'actions à fort impact.

b) Théorie du changement au niveau du projet

Si les jeunes hommes et femmes de Cité Soleil, Bel Air et St Martin possèdent des capitaux économique, humain et social renforcés (a) ; **si** des jeunes hommes et femmes de ces quartiers deviennent des modèles d'un leadership non violent, paritaire et au service du développement de la communauté (b) ; et **si** un espace de dialogue sur la vision pour le développement de Cité Soleil/Bel Air/St Martin est créé avec une participation inclusive (c) ; **alors** cela va favoriser le leadership, la participation active et la représentation des jeunes dans les initiatives de promotion de la paix dans ces quartiers.

Car :

a) En outillant les jeunes hommes et femmes avec des compétences clés renforçant leur capital économique²⁴, humain et social pour faire face aux défis quotidiens, et en renforçant leur sens d'appartenance à un groupe de pairs, on atteindra une réduction du recours aux stratégies de survie négatives (abandon de l'école, travail des enfants, relations sexuelles transactionnelles pouvant conduire à des grossesses précoces et mener à l'abandon de l'école) et de l'attrait des groupes armés²⁵. En effet, dans les quartiers ciblés, les gangs disposent d'un statut, et d'un accès à des moyens économiques et de pouvoir. L'absence d'alternative économique et la fracture avec le reste de la société amène les jeunes à chercher statut et ressources dans l'affiliation aux gangs²⁶. De plus l'exposition répétée à la violence dans les espaces familiaux

²³ Wenche Hauge, Rachele Doucet & Alain Gilles (2015) Building peace from below—the potential of local models of conflict prevention in Haiti, Conflict, Security & Development

²⁴ Il est démontré qu'un des principaux résultats d'une augmentation des moyens économiques (à travers des transferts monétaires ou bénéfiques d'une AGR) réduit le recours aux stratégies de survie risquées. (Cash and Voucher Assistance for Protection, Global protection sector, 2020)

²⁵ Les expériences de Concern, Lakou Lapé et Sakala indiquent que les jeunes exposés à la violence dans les espaces familiaux et communautaires rejoignent les groupes armés par quête de repères et d'identité.

²⁶ Ce lien entre vulnérabilité économique et enrôlement dans les gangs, est réitéré par l'ensemble des parties prenantes consultées (jeunes, leaders communautaires). Par exemple, un jeune lors des consultations menées dans le cadre de l'élaboration de cette action partage la frustration des jeunes « qui passent 14 ans à l'école et n'ont

et communautaires sont des facteurs importants qui déterminent l'implication d'un individu dans des actes violents²⁷. Les institutions, comme la famille, ne parviennent pas à jouer un rôle de contrôle sur les jeunes du fait notamment de l'exode rural qui a érodé ces mécanismes de contrôle mais aussi de l'extrême vulnérabilité. Peu de familles sont à même de subvenir aux besoins de leur enfant et voient ainsi leur autorité morale diminuée sur les adolescents, qui parfois font vivre leur famille des revenus tirés des gangs²⁸. Finalement, l'enrôlement dans un gang peut aussi constituer un moyen d'obtenir un sentiment de contrôle sur une existence chaotique²⁹. Les activités de renforcement de capital humain, social et économique permettent de limiter l'influence des gangs sur les jeunes des communautés ciblées. Dans les quartiers ciblés par l'Action, exceller dans une discipline sportive (en particulier le football), ou artistique (en particulier le slam), est un des seuls moyens d'obtenir un statut et une reconnaissance en dehors de l'affiliation aux gangs armés. Ainsi, il est pertinent dans ce contexte d'organiser des activités de cohésion sociale à travers le sport ou les arts.

b) Le modèle de leadership qui prime est celui assis sur les armes, et donne aux chefs armés un pouvoir et un contrôle sur la population³⁰. Les gangs eux-mêmes constituent une des principales barrières à l'émergence d'un nouveau modèle de leadership, ainsi un travail de sensibilisation et de négociation doit être entrepris pour permettre l'émergence et le renforcement d'autres leaders. En renforçant les capacités des jeunes, l'influence des jeunes leaders et de leurs organisations pour mener des initiatives de promotion de la paix et de cohésion sociale³¹ ces acteurs auront plus de poids dans les échanges sur le développement de Cité Soleil, Bel Air et St Martin et plus de ressources pour y contribuer³².

En créant des ponts entre les différentes OCB, y compris les organisations des différents quartiers (Bel Air, Cité Soleil et St Martin), les jeunes pourront apprendre des expériences des autres quartiers et se sentir membres d'un large mouvement de promotion de la paix. Ultiment, les jeunes leaders, incarneront un modèle alternatif, non armé de leadership, réduisant l'influence du leadership armé.

c) Il y a des intérêts sous-jacents qui alimentent les conflits inter-quartiers et qui renforcent le pouvoir et le contrôle des chefs armés sur la population. En engageant d'un côté les acteurs politiques et de l'autre les leaders des zones³³ sur la réduction des violences dans les quartiers

accès à aucune opportunité, tandis qu'un leader de gang a accès à 20,000\$ en échange de ses activités violentes ». La pertinence d'ajouter un volet socio-économique à une intervention de consolidation de la paix a aussi été une des leçons apprises tirée de l'évaluation de fin du projet Peace Building Partnership (Concern, 2009-2012)

²⁷ "If they could make us disappear, they would!" youth and violence in Cité soleil, haiti. Journal of community psychology, vol. 38, no. 4, 5

²⁸ Ibid. Integrated Do No Harm and Reflecting on Peace Practice Teaching Case Study: Cité Soleil

²⁹ Ibid.

³⁰ Les jeunes (hommes 20-25 ans) consultés durant l'élaboration de l'Action rapportent leur frustration de voir que malgré leurs études ils n'accèdent à aucune opportunité ni à statut au sein de leur communauté, tandis que les chefs armés qui n'ont pas forcément étudié accèdent à de fortes sommes d'argent et au pouvoir.

³¹ Les leaders armés doivent être informés et sensibilisés pour qu'ils ne perçoivent pas l'émergence de nouveaux leaders comme un danger.

³² Les leçons apprises des projets de Concern à Cité Soleil (notamment, *Projet de Protection de l'Enfance*, Concern, 2018-2020, financé par UNICEF) montrent que lorsqu'une organisation recrute et travaille étroitement avec des jeunes leaders issus des communautés (notamment en tant que facilitateurs), leur estime de soi, leur compétence et leur leadership sont renforcés. Leur capacité d'action et leur ancrage communautaire sont aussi améliorés car ils connaissent et se font connaître de toute la communauté à travers les activités.

³³ L'évaluation externe du projet mis en œuvre par Concern à Martissant, *Peace Building Partnership*, Concern, 2009-2012, financé par l'Union Européenne, indique que le projet a réussi à atteindre des résultats grâce à la neutralité (en traitant chaque partie au conflit équitablement), respect des communautés et une réponse appropriée aux besoins identifiés par les communautés.

de Cité Soleil, Bel Air et St Martin³⁴, l'action contribuera à réduire les conséquences locales des intérêts politiques et économiques plus globaux. Il y a aussi des intérêts individuels qui priment à tous les niveaux et hypothèquent les initiatives de promotion de la paix et de développement de ces quartiers. En créant un espace de dialogue multi acteurs et en permettant aux personnes, traditionnellement exclus des processus de décision de participer, l'Action instillera une nouvelle dynamique de dialogue et d'échange entre ayant droits et représentants (au niveau communautaire et local).

c) Description narrative des principales composantes du projet

Résultat 1 : Un modèle de leadership non violent, paritaire, au service du développement des communautés est promu et adopté. L'Action propose de renforcer le capital social, humain et économique des jeunes, y compris des jeunes agents de paix, tout en favorisant un changement dans l'environnement pour permettre l'influence de jeunes hommes et femmes leaders, engagés pour le développement de leur communauté et la réduction des violences. Ceci passera par des actions au niveau communautaire et individuel. Au niveau communautaire, l'Action va renforcer la cohésion sociale entre les jeunes de quartiers rivaux (3 zones d'influence à Cité Soleil, haut Bel Air versus bas Bel Air et St Martin) à travers des activités sportives, éducatives et artistiques hebdomadaires pour favoriser les liens et les échanges, et faire tomber les barrières et préjugés entre ces jeunes (produit 1.1). Au niveau individuel, l'Action va accompagner 500 jeunes agents de paix dans le renforcement de leur capital social, humain et économique (produit 1.2). Enfin, des actions seront menées auprès des hommes armés, qui contrôlent la population et représentent le modèle de leadership violent, afin de créer un espace où d'autres figures de leader, y compris des jeunes femmes pourront être influents et contribuer au développement de leur communauté (produit 1.3). Les activités au niveau individuel et communautaires se renforcent mutuellement, en ce que les agents de paix vont participer et contribuer aux activités de cohésion sociale au profit des adolescents de 15-17 ans et jouer un rôle d'exemple positif dans leur communauté, exerçant un type de leadership non violent et paritaire.

Résultat 2. Les liens verticaux et horizontaux entre les différents acteurs sont renforcés autour d'un agenda commun pour la paix. En travaillant au niveau institutionnel, le deuxième résultat vient renforcer et multiplier les dividendes du premier résultat de l'Action. Le deuxième résultat vise à renforcer la participation et leadership des jeunes au sein d'une société civile plus forte et au service des communautés et de la cohésion sociale. Ceci en créant des ponts entre les OCBs et groupes de jeunes qui représentent les jeunes de différents quartiers (lien horizontaux). L'action insuffle un changement de paradigme, avec la promotion d'un développement à partir de la base, privilégiant les actifs locaux (produit 2.1). Parallèlement, l'Action va engager les représentants des différents secteurs et créer un espace de dialogue³⁵ où les intérêts, besoins, et priorités des communautés affectées par le conflit peuvent être abordés. Cet axe renforce les liens verticaux entre la population et les autorités, permettant une mise à l'échelle et un appui durable au processus de développement engagé par les jeunes dans leur quartier (produit 2.2). Pour faire connaître et pérenniser les résultats de l'Action, l'accent sera mis sur la documentation des initiatives des OCBs et groupes de jeunes (produit 2.3).

³⁴ L'expérience de Lakou Lapé de médiation à Martissant, Bel Air, St Martin démontre qu'il y a une possibilité d'aborder les questions de conflits armés et les intérêts sous-jacents avec des représentants politiques. En particulier dans le cadre des dialogues entre candidats aux postes électifs de Martissant, « Pacte d'engagement pour le respect des règles démocratiques au cours des élections de 2016 », *Dialogue Intégré et Elargi Phase II/ National Endowment for Democracy (NED)*, Lakou Lapé.

³⁵ Ce processus se base sur les leçons apprises des interventions mise en œuvre par Concern et Lakou Lapé à Martissant

d) Ciblage du projet

Ciblage géographique : Cité Soleil, Bel Air et St Martin, trois quartiers caractérisés par l'extrême vulnérabilité et la violence entre groupuscule ou gang armés.

Groupes cibles:

Jeunes de 15-24 ans : 1500 jeunes, dont 1000 issus de 8 quartiers de Cité Soleil, 250 à Bel Air et 250 à St Martin - au moins 50% de jeunes filles. Les principaux critères de ciblage sont: critères de vulnérabilité socio-économique et risque d'être recruté par les gangs, zone de résidence, âge, sexe, handicap, statut dans le ménage. L'Action appuiera notamment les jeunes parmi les plus vulnérables qui gravitent autour des gangs (à la périphérie du gang, non recruté comme soldat ou membres permanent du gang³⁶), sur base des expériences positives de Sakala et Lakou Lapè avec les jeunes proches des gangs des activités violentes. L'expérience de Lakou Lapè montre que ces jeunes peuvent aussi jouer un rôle de protecteurs ou de médiateurs (dans certains cas) avec les gangs armés pour protéger un individu.

Le processus de ciblage comprendra les étapes suivantes : 1) Rencontre avec au moins 2 OCBs par quartier et leaders communautaires pour présenter les activités et revoir les critères de ciblage ; 2) Transmission de la liste par les OCBs et validation ; 3) Rencontre de présentation des activités aux jeunes identifiés et enregistrement sur la base de l'intérêt.

500 jeunes agents de paix dont au moins 50% de jeunes filles. Ces jeunes seront ciblés parmi le groupe des 1500 jeunes ciblés. Le ciblage se fera sur la base de l'âge (18-24ans), de l'intérêt du jeune à s'engager dans sa communauté en tant qu'agent de paix.

Leaders armés des trois quartiers ciblés : L'Action ne peut promouvoir la réduction de la violence sans engager ses principaux acteurs, les chefs des quartiers ciblés. Le ciblage et l'engagement avec eux sera revu au début de l'Action du fait de l'extrême volatilité du conflit.

OCBs et groupes de jeunes : L'Action va travailler avec 10 OCBs et 5 groupes de jeunes issues des trois zones ciblées. Ces OCBs ont été pré-identifiées par Sakala et Lakou Lapè: Organisations Communautaire de Bases (OCBs) œuvrant à Cité Soleil (Fanmsaka, Kombit fanm ; Ragagep, Ravagep, Rajepre, Sprint to Cite Soleil, Metanoa, Leaders de Demain). OCBs œuvrant à Bel Air et St Martin (Tet Ansam pou Avansaman Moun, Oganizasyoon Jen Volontè an Aksyon pou Devlopman, Partenariat des Jeunes Volontaires pour le Développement Intégré, Coalition des Femmes pour le Développement et le Changement, Solidarité des Femmes Actives pour le Développement de Delmas). Des entretiens et visites à ces OCBs seront menés au début de l'Action pour confirmer leur intérêt et engagement à participer à l'Action.

Représentants des secteurs communautaires, économiques, politiques : Lakou Lapè poursuivra le travail entamé de mobilisation et d'engagement des membres du secteur privé des affaires, dont plusieurs d'entre eux sont membres des structures associatives regroupant les chambres de commerce, telles que : ADIH, AMCHAM, CCIH, ROTARY, CFHCI, Forum du Secteur Privé, ect.).

³⁶ Ibid. Integrated Do No Harm and Reflecting on Peace Practice Teaching Case Study: Cité Soleil

III. Gestion du projet et coordination (4 pages max)

a) Organisations bénéficiaires et partenaires de mise en œuvre

Concern Worldwide (CWW) sera responsable de la gestion globale de l'action. CWW est équipé de systèmes financiers, programmatiques et de suivi et évaluation forts. Ces ressources seront mises à la disposition du projet et des partenaires d'exécution pour garantir une exécution de haute qualité. Concern travaille en Haïti depuis 1994 et dans les zones urbaines de Port au Prince depuis 1996, se concentrant sur l'amélioration des conditions de vie des ménages les plus vulnérables, et a mené de nombreuses interventions en construction et consolidation de la paix dans les quartiers concernés. Ainsi, grâce à sa longue expérience et son expertise dans le domaine thématique et les zones d'intervention, CWW est bien placé pour être l'agence cheffe de file de cette action. CWW mettra directement en œuvre les activités de renforcement socio-économiques de 500 jeunes ; d'appui aux OCBs et de documentation. (A noter: aucun argent ne sera acheminé via l'entité à but lucratif de Concern Worldwide dans le cadre de la subvention PBF).

Partenaires de mise en œuvre: Cette action sera mise en œuvre dans le cadre d'un partenariat entre Concern et deux organisations locales :

Lakou Lapè : Lakou Lapè dispose d'une expertise technique et du réseau pour engager les acteurs politiques à l'échelle nationale et locale. Sa connaissance approfondie du secteur politique Haïtien, son travail existant à Bel air et St Martin, font de Lakou Lapè un partenaire indispensable dans le cadre d'une Action qui vise à la promotion de la paix à Cité Soleil, St Martin et Bel Air. Lakou Lapè prône la rencontre, le dialogue et la réconciliation entre acteurs de milieux sociaux différents. Lakou Lapè sera chargée de la mise en œuvre des activités de cohésion sociale au profit de 500 jeunes à Bel Air et St Martin, de formation sur la résolution des conflits, guérison des traumatismes (500 jeunes de Cité Soleil, Bel Air, St Martin) ; et d'engagement des représentants des secteurs économique et politique.

Sakala : Fondée après les violences de 2004 pour contribuer à réduire les violences entre quartier rivaux à Cité Soleil, Sakala dispose d'un ancrage communautaire important. Grâce à son réseau et sa connaissance des structures (OCBs, groupes de jeunes), Sakala va faciliter la mise en œuvre directe à Cité Soleil. Sakala dispose d'un centre de valorisation des déchets qui consistera une des options de formations disponibles, et son ancrage à Cité Soleil va contribuer à la pertinence et la durabilité de l'Action. Sakala sera chargée de la mise en œuvre des activités de cohésion sociale avec 1000 jeunes de Cité Soleil et d'une formation professionnelle en transformation et valorisation des déchets.

Organisation bénéficiaire	Budget total dans l'année précédente	Sources principales du budget (donateurs etc.)	Emplacement des bureaux dans le pays	Nombre de personnel existant (et combien dans les zones du projet)	Experts techniques existants pertinents au projet
Organisation de convocation : Concern Worldwide	2,148,742 Euro	Irish Aid UNICEF ECHO General Donations	28 Rue Metellus Pétion-Ville Duvivier	59 dont 21 basés à Cité Soleil	Conseiller genre et jeunesse; responsable suivi et évaluation.

Partenaires d'exécution 1 : Lakou Lapè	\$718,323.00 USD.	IAF-NED-AJWS-MINUJUST HI & II-MERCY CORPS-UNOPS-CPS-UE-FAES.	16, Avenues des Marguerites, Turgeau, Port-au-Prince	17 dont 2 facilitateurs à Bel Air et St Martin	Lakou Lapè a des consultants externes qualifiés.
Partenaires d'exécution 2 : Sakala	9,041,579 HTG	OIT, Hendrickson Foundation, Gocampaign Ambassade Americaine	#7 Rue Covet S. A, Cite Soleil, Route Nationale #1	20 (tous les 20 travaillent à Cité Soleil)	Valorisation des déchets, coach sportifs.

b) Gestion et coordination du projet

Le projet sera mis en œuvre par Concern Worldwide (CWW), en collaboration avec Lakou Lapè (LL) et SAKALA. Le personnel de CWW assurera régulièrement la planification et la supervision du programme avec les partenaires et collaborera sur le terrain à la mise en œuvre des activités. Les équipes se rencontreront fréquemment pour examiner les leçons apprises et résoudre les problèmes et les difficultés à mesure qu'ils se présenteront

Comité de pilotage et de suivi : Avec l'appui du MJSAC et le Secrétariat du PBF, les organisations partenaires mettront en place un Comité de pilotage et de suivi, chargé d'appuyer la mise en œuvre du projet, en définissant les orientations stratégiques et assurant la qualité des interventions. Des réunions semestrielles seront organisées avec l'ensemble des acteurs membres avec la participation de points focaux du Ministère et des représentants des autres consortiums financés dans le cadre de cet appel.

Un **Comité Consultatif des Jeunes**, représentatif des jeunes participant à l'Action, sera constitué, afin de conseiller sur la stratégie et les interventions du projet, d'alimenter les processus d'évaluation et d'analyse d'impact et de fournir un espace privilégié d'expression pour les jeunes, en particulier des jeunes filles, permettant les ajustements opportuns au besoin.

L'Unité de gestion du projet : L'équipe de **coordination et gestion du projet de Concern** se composera principalement d'un/e *responsable de programme (50%)*, qui aura la principale autorité sur les projets, le budget et sera responsable de la gestion quotidienne; un *officier engagement communautaire (100%)* responsable d'accompagner les communautés, les OCBs et groupes de jeunes à se structurer ; un *officier Moyens d'existence (50%)*, en charge de la mise en œuvre, et suivi des activités génératrices de revenus; un *technicien Moyens d'existence & VSLA* sera couvert à 100%, afin de mener des activités sur le terrain et de travailler avec les staff terrain des partenaires et un/e *responsable subvention et renforcement* sera couvert à 25% chargé/e de renforcer les capacités des OCB en matière de gestion de projet et de collecte de fonds.

La **supervision et assistance technique** sera assuré par *la conseillère genre et jeunesse (5%)* chargée de fournir un appui méthodologique pour la prise en compte de genre et âge ; la *directrice de programme (10%)*, responsable du suivi des engagements contractuels et de fournir un appui technique à l'équipe du projet ; le *coordonnateur urbain (15%)* qui supervise un portefeuille de projets de gestion de conflits et consolidation de la paix ; l'*officier de protection (15%)* responsable de suivre et de conseiller sur l'aspect protection du projet ; la *directrice du pays* sera couvert à 10% étant responsable de la gestion de la relation avec PBF,

le Gouvernement et les autres partenaires ; trois membres de *l'équipe de suivi et évaluation* (15%) chargés de conduire le suivi et l'évaluation du projet.

Quatre unités de CWW (*finance, systèmes, logistiques et administration/ressources humaines*) assureront **un appui et l'administration du projet** en matière de gestion financière, le rapportage du projet et un soutien logistique, opérationnel et administratif quotidien (pour la liste complète du personnel de soutien, veuillez-vous reporter au budget détaillé). Ces postes seront partiellement financés par le projet entre 0 à 15% à l'exception d'un *chauffeur des véhicules* couvert à 100% et d'un *officier senior des finances et des partenariats* (50%).

Chacun des budgets des partenaires couvrira de la même manière une partie du salaire de leurs directeurs et de leur personnel d'appui. Chaque partenaire engagera un responsable de programme couvert entre 30% et 75%, et chacun aura des équipes communautaires composées de facilitateurs (100%) ou coach (100%) sous la supervision d'un *officier* (100%) ou d'un *agent de liaison communautaire* (100%).

c) Gestion des risques

Risque spécifique au projet	Niveau de risque	Stratégie d'atténuation (y compris les considérations Ne Pas Nuire)
Peur / inquiétude des jeunes filles à participer à l'Action	Moyen	Consultations régulières, pour identifier et faire le suivi sur les barrières à la participation. Révision de l'analyse 'do no harm' et du conflit périodique. Engagement des leaders armés sur la protection des femmes, en particulier des jeunes filles.
Frustration des jeunes qui ne sont pas sélectionnés en tant qu'agents de paix et bénéficiaire de l'appui	Moyen	Communication transparente et régulière avec les communautés, les leaders communautaires et responsables d'OCBs sur l'Action. Processus de ciblage transparent et participatif.
Résistance du leadership actuel à l'émergence d'un leadership plus paritaire et non violent	Moyen	Engagement avec les leaders armés pour communiquer sur l'Action et les sensibiliser sur la protection des participants. Révision régulière de l'analyse do no harm et de l'analyse du conflit.
Risques liés aux rencontres de jeunes ou de groupes issus de quartiers qui s'opposent dans le conflit actuel	Moyen	Durant la première partie de l'Action et dépendamment de l'évolution du conflit, les activités seront organisées dans des espaces neutres. L'engagement avec les chefs des quartiers, et le partage opportun d'information réduira les risques.
Risques de protection des participants lors des déplacements inter quartiers	Moyen	Une analyse de la sécurité guide la façon de travailler. Lorsque possible les déplacements des participants sont évités.
Violence basée sur le genre ciblant les jeune femmes et hommes participants au programme	Faible	Une attention particulière sera donnée au genre afin de réduire les risques pour les jeunes filles et femmes. La cartographie de services de protection sera mise à jour et le staff sera formé sur l'identification et le référencement
Utilisation à des fins personnelles / politiques des forums communautaires	Faible	Neutralité politique des activités. L'action bénéficiera de l'expérience de LL dans le travail avec les représentants des partis politiques et supportera dans la mitigation de ces risques

Faible participation des groupes cibles par manque de temps	Faible	Consultations auprès des jeunes bénéficiaires pour identifier les créneaux horaires les plus opportuns et vérifier la pertinence des activités.
Risques liés à sauvegarde des participants à l'Action	Faible	Chaque employé, bénévole, stagiaire, consultant et partenaire local doit signer le Code de conduite de Concern et ses politiques associées. Concern a un mécanisme de réponse aux plaintes et s'engage à enquêter sur les allégations

d) Suivi / évaluation

Avec l'appui des conseillers techniques, experts en suivi & évaluation, Concern va développer un **plan de suivi & évaluation** robuste qui comprendra :

- Un **tableau de suivi avec des indicateurs quantitatifs et qualitatifs**, qui inclut 3 composantes : a) le suivi des indicateurs du cadre logique ; b) un tableau de planification et de suivi des activités et du budget ; c) un tableau pour effectuer le suivi des bénéficiaires.
- Le **progrès des activités** sera revu avec les partenaires de mise en œuvre sur base mensuelle et **les résultats intermédiaires et finaux seront revus** avec les partenaires et parties prenantes dans le cadre des ateliers de révision du projet et le comité de suivi.
- Le suivi continu de la qualité des activités sera assuré par l'équipe de gestion du projet ainsi que par le staff dédié au suivi et évaluation, qui feront des visites terrain fréquentes.
- Le **suivi de la qualité des interventions** sera fait par les conseillers techniques de Concern. Des visites du conseiller technique sur la sensibilité au conflit sont prévues durant l'année 1 du projet pour appuyer les différentes analyses (do no harm, conflit).
- **Evaluation, audit et capitalisation d'expérience** : L'**évaluation initiale** mesurera les valeurs de ligne de base des indicateurs. Une **évaluation finale** est aussi prévue, permettant d'évaluer l'impact de l'action. Cette évaluation sera conduite à l'aide d'un consultant externe, de manière participative. Les leçons apprises seront présentées dans un document et diffusées auprès des parties prenantes de l'Action et des autres acteurs en Haïti. Un audit externe est aussi prévu conformément aux lignes directrices.

e) Stratégie de fin de projet / durabilité

Un ensemble d'actions a été conçu pour apporter l'appui nécessaire et ne pas requérir de soutien supplémentaire après la fin de l'Action. Notamment le redressement économique (extrait 1.2) comprend un accompagnement suffisant pour réellement apporter un changement dans la vie des jeunes appuyés. Le travail avec les OCBs répond aux défis identifiés que rencontrent la société civile haïtienne, y compris (i) le degré limité de structuration interne, de planification stratégique et de capacités techniques; (ii) le faible niveau de collaboration entre les OSC; (iii) faiblesse de la gouvernance interne des OSC³⁷. L'Action a été conçue sur la base d'une bonne connaissance de ces défis et y répond à travers 3 axes complémentaires : 1. Le renforcement des capacités et de la structuration des OCBs, y compris leur capacité de levée de fond et de gestion de petits financements; 2. La mise en réseaux entre des OCBs de différents quartiers, ainsi que la création d'un réseau d'OCBs travaillant dans la promotion de la paix ; 3. La documentation de leur action et la dissémination de la cartographie des initiatives de paix pour faire connaître leur action, leur capacité et leur potentiel.

L'approche de mise en œuvre comprend de multiples consultations et un engagement des acteurs clés permettant d'assurer l'appropriation par les communautés d'un processus qui est le leur. Les organisations se positionnent comme facilitateur de ce processus endogène. Le dialogue multi acteurs pour la définition d'une vision pour le développement dans la paix

³⁷ Feuille de route de l'ue et de ses em pour l'engagement envers la société civile en haïti 2018/2021

permet de créer un espace d'échange et de discussion qui n'existe pas aujourd'hui. Ce capital social renforcé (à la fois au niveau vertical et horizontal) est un produit durable.

IV. Budget du projet

Fournissez de brèves informations supplémentaires sur les coûts des projets, en mettant en évidence les choix spécifiques qui ont sous-tendu la préparation du budget, en particulier pour le personnel, les déplacements ou tout autre soutien indirect au projet, afin de démontrer le rapport qualité-prix du projet. Le budget proposé pour tous les projets doit inclure des fonds suffisants pour une évaluation indépendante. Le budget proposé pour les projets impliquant des bénéficiaires directs non onusiens doit inclure des fonds pour un audit indépendant. Remplissez l'annexe sur l'optimisation des ressources du projet.

Veillez noter que dans presque tous les cas, le Fonds pour la consolidation de la paix transfère les fonds des projets en une série de tranches basées sur les performances. L'approche standard du PBF consiste à transférer les fonds du projet en deux tranches pour les bénéficiaires des Nations Unies et en trois tranches pour les bénéficiaires non-ONU, en débloquant les deuxièmes et troisièmes tranches dès que les critères de performance ont été atteints. Tous les projets comprennent les deux critères de performance standard suivants: 1) au moins 75% des fonds de la première tranche ont été engagés et 2) toutes les obligations de rapport de projet ont été respectées. En plus de ces indices de référence standard et en fonction de la cote de risque ou d'autres facteurs spécifiques au contexte, des repères supplémentaires peuvent être indiqués pour le déblocage des deuxièmes et troisièmes tranches.

Veillez préciser ci-dessous tous les facteurs spécifiques au contexte qui peuvent être pertinents pour le déblocage des deuxièmes et troisièmes tranches. Celles-ci peuvent inclure le bon déroulement des élections, l'adoption de lois clés, la mise en place d'unités ou de bureaux de contrepartie clés ou d'autres indicateurs de performance nécessaires avant que la mise en œuvre du projet puisse avancer. Dans votre réponse, veuillez indiquer comment les tranches basées sur la performance affectent les considérations de séquençement des projets.

Remplissez deux tableaux dans **l'annexe D du budget Excel**.

Dans le premier tableau budgétaire Excel de l'annexe D, veuillez inclure le pourcentage d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (GEWE) pour chaque activité. Fournissez également une justification claire pour chaque allocation GEWE (par exemple, la formation comprendra une session sur l'égalité des sexes, des efforts spécifiques seront déployés pour assurer une représentation égale des femmes, etc.).

- **Information additionnelle sur le personnel de l'Action** : une équipe de 21 staff dont 16 des partenaires, dont un gestionnaire de programme international pour apporter une expertise technique dans la gestion de la mise en œuvre non disponible localement.
- **Allocation de quasi 50 % du budget** aux deux partenaires de mise en œuvre (Sakala et Lakou Lapè)
- **123,000\$ disponible de financements** pour appuyer 15 organisations des jeunes et des femmes. Cette enveloppe offre les ressources adéquates pour appuyer les initiatives de promotion de la paix locale, menées par les jeunes et les femmes.

- **6.15% du budget** a été alloué au suivi & évaluation et un extrant du projet est dédié à la documentation.

La situation sécuritaire dans les zones ciblées est tributaire d'un ensemble de facteurs externes, en particulier les échéances électorales. Le conflit autour de la durée du mandat du président actuel fait craindre que le début de l'année 2021 sera marqué par de violents affrontements dans les quartiers défavorisés. Ces facteurs ont été pris en considération dans la conception de l'Action, le calendrier de mise en œuvre.

Un volume relativement réduit d'activités est prévu durant les premiers 6 mois à cause du contexte sécuritaire prévisible. Ce premier semestre permettra de mettre en place les prérequis pour une intervention de qualité (recrutement et renforcement des capacités du staff et des partenaires de mise en œuvre, mise à jour des différentes analyses, préparation des activités, ciblage des participants et OCBs, le 2^{ème} semestre de l'Action comprend le volume plus élevé d'activités (formation diverses y compris formations professionnelles et structuration des OCBs). Le troisième semestre viendra consolider les résultats déjà atteints et mettre en place des stratégies de pérennisation (2^{ème} tranche de financement des OCBs, suivi post formation, coaching et accompagnement des jeunes).

Annexe A. Liste de contrôle de l'état de préparation de la mise en œuvre du projet

Question	Oui	Non	Commentaire
Planification			
1. Tous les partenaires d'exécution ont-ils été identifiés ? Sinon, quelles sont les étapes restantes et le calendrier proposé	x		Le projet a été conçu et développé par les trois organisations
2. Les mandats du personnel clé du projet ont-ils été finalisés et prêts à être publiés ? Veuillez joindre à la soumission	x		En annexe
3. Les sites du projet ont-ils été identifiés ? Sinon, quel sera le processus et le calendrier	x		Les zones ont été identifiées en amont de l'Action, car il est essentiel d'avoir un ancrage existant pour mettre en œuvre cette Action ambitieuse de consolidation de la paix.
4. Les communautés locales et les bureaux gouvernementaux ont-ils été consultés / sensibilisés sur l'existence du projet ? Veuillez indiquer quand cela a été fait ou quand cela sera fait.	x		Les communautés ont été consultées. Au début de l'Action l'ensemble des parties prenantes seront consultés et sensibilisés sur l'Action.
5. Une analyse / identification préliminaire des leçons apprises / des activités existantes a-t-elle été effectuée ? Sinon, quelle analyse reste-t-il à faire pour permettre la mise en œuvre et le calendrier proposé ?	x		Dans le cadre de l'élaboration de la proposition, une revue des leçons apprises tirées de projets similaires a été faite.
6. Les critères des bénéficiaires ont-ils été identifiés ? Sinon, quels seront le processus et le calendrier.	x		Déjà identifiés, ces critères seront revus avec les parties prenantes au début de l'Action.
7. Des accords ont-ils été conclus avec les homologues gouvernementaux concernés concernant les sites de mise en œuvre du projet, les approches, la contribution du gouvernement?	x		Présentation de l'Action aux MJSA

8. Des dispositions claires ont-elles été prises sur l'approche de mise en œuvre du projet entre les organisations bénéficiaires du projet ?	x		L'action a été conçue par les trois organisations conjointement et présente les approches convenues entre les partenaires.
9. Quelles autres activités préparatoires doivent être entreprises avant que la mise en œuvre effective du projet puisse commencer et combien de temps cela prendra-t-il?	N/A		Seule une révision de l'analyse du conflit, do no harm et des barrières à la participation et le leadership des jeunes. Ceci est dû à la volatilité du contexte.
Genre			
10. L'expertise de l'ONU en matière de genre a-t-elle influencé la conception du projet (par exemple, un conseiller / expert / point focal en matière de genre ou un collègue d'ONU Femmes a-t-il apporté sa contribution) ?		x	Le Conseiller technique Genre et Egalité de Concern a revu la proposition
11. Des consultations avec des femmes et / ou des organisations de jeunesse ont-elles éclairé la conception du projet?	x		Un ensemble de consultations auprès des jeunes et des représentants des OCBs ont été menées en amont pour définir l'Action
12. Les indicateurs et cibles du cadre de résultats sont-ils ventilés par sexe et par âge ?	x		
13. L'annexe budgétaire comprend-elle des allocations vers GEWE pour toutes les activités et des justifications claires des allocations GEWE ?	x		

Annexe B. Liste de contrôle de l'optimisation des ressources du projet PBF (« Value for Money »)

Question	Oui	Non	Commentaire
1. Le projet a-t-il une justification narrative du budget, qui fournit des informations supplémentaires spécifiques au projet sur tout choix budgétaire majeur ou des coûts de personnel, de fonctionnement ou de déplacement plus élevés que d'habitude, afin d'expliquer comment le projet garantit l'optimisation des ressources ?	x		Voire page 18-19
2. Les coûts unitaires (par exemple pour les voyages, les services de consultants, l'achat de matériel, etc.) sont-ils comparables à ceux utilisés dans des interventions similaires (soit dans des contextes nationaux similaires, au sein des régions, soit dans des interventions antérieures dans le même contexte national) ? Sinon, cela doit être expliqué dans la section narrative du budget.	x		
3. Le budget proposé est-il proportionné aux résultats escomptés du projet et à la portée du projet (par exemple, nombre, taille et éloignement des zones géographiques et nombre de bénéficiaires directs et indirects proposés) ? Fournissez vos commentaires.	x		Le budget a été développé à partir des coûts réels des organisations qui travaillent dans ces zones et mettent en œuvre des activités similaires.
4. Le pourcentage de personnel et de frais de fonctionnement de l'agence des Nations Unies récipiendaire et de tout partenaire d'exécution est-il clairement visible et raisonnable pour le contexte (e.g. pas plus de 20% pour le personnel, et coûts raisonnables pour les voyages et coûts opérationnels directs) à moins d'être bien justifiés dans la section narrative) ?	x		Les coûts de staff de Concern sont inférieur à la limite de 20% requis
5. Les frais de personnel sont-ils proportionnels à la quantité de travail requise pour l'activité ? Et le projet utilise-t-il du personnel / une expertise locale plutôt qu'internationale lorsque cela est possible ? Quelle est la justification du recours à du personnel international, le cas échéant ?	x		Le projet utilise principalement une Expertise locale. Un gestionnaire de programme expatrié a été identifié comme nécessaire pour assurer la qualité de mise en œuvre et de la documentation et en particulier la gestion du partenariat.
6. Le projet propose-t-il l'achat de matériaux, d'équipements et d'infrastructures pour plus de 15% du budget ? Dans l'affirmative, veuillez indiquer les mesures prises pour garantir l'optimisation des ressources dans le processus de passation des marchés et leur entretien / utilisation durable pour la consolidation de la paix après la fin du projet.		x	
7. Le projet propose-t-il l'achat d'un ou de plusieurs véhicules pour le projet ? Si oui, veuillez expliquer pourquoi les véhicules / véhicules de location existants ne peuvent pas être utilisés.		x	

8. Les agences d'exécution ou la mission des Nations Unies apportent-elles une source supplémentaire de financement / soutien en nature non PBF au projet ? Veuillez expliquer ce qui est fourni. Et si non, pourquoi pas.		x	Il n'y a pas à date de financement en soutien non PBF au projet, néanmoins les organisations partenaires ont soumis une proposition à un autre bailleur pour un projet 36 mois qui viendrait compléter et multiplier les résultats de cette Action.
--	--	---	---

Annexe B.1: Project Administrative arrangements for UN Recipient Organizations

(This section uses standard wording – please do not remove)

The UNDP MPTF Office serves as the Administrative Agent (AA) of the PBF and is responsible for the receipt of donor contributions, the transfer of funds to Recipient UN Organizations, the consolidation of narrative and financial reports and the submission of these to the PBSO and the PBF donors. As the Administrative Agent of the PBF, MPTF Office transfers funds to RUNOS on the basis of the signed Memorandum of Understanding between each RUNO and the MPTF Office.

AA Functions

On behalf of the Recipient Organizations, and in accordance with the UNDG-approved “Protocol on the Administrative Agent for Multi Donor Trust Funds and Joint Programmes, and One UN funds” (2008), the MPTF Office as the AA of the PBF will:

- Disburse funds to each of the RUNO in accordance with instructions from the PBSO. The AA will normally make each disbursement within three (3) to five (5) business days after having received instructions from the PBSO along with the relevant Submission form and Project document signed by all participants concerned;
- Consolidate the financial statements (Annual and Final), based on submissions provided to the AA by RUNOS and provide the PBF annual consolidated progress reports to the donors and the PBSO;
- Proceed with the operational and financial closure of the project in the MPTF Office system once the completion is completed by the RUNO. A project will be considered as operationally closed upon submission of a joint final narrative report. In order for the MPTF Office to financially closed a project, each RUNO must refund unspent balance of over 250 USD, indirect cost (GMS) should not exceed 7% and submission of a certified final financial statement by the recipient organizations’ headquarters);
- Disburse funds to any RUNO for any costs extension that the PBSO may decide in accordance with the PBF rules & regulations.

Accountability, transparency and reporting of the Recipient United Nations Organizations

Recipient United Nations Organizations will assume full programmatic and financial accountability for the funds disbursed to them by the Administrative Agent. Such funds will be administered by each RUNO in accordance with its own regulations, rules, directives and procedures.

Each RUNO shall establish a separate ledger account for the receipt and administration of the funds disbursed to it by the Administrative Agent from the PBF account. This separate ledger account shall be administered by each RUNO in accordance with its own regulations, rules, directives and procedures, including those relating to interest. The separate ledger account shall be subject exclusively to the internal and external auditing procedures laid down in the financial regulations, rules, directives and procedures applicable to the RUNO.

Each RUNO will provide the Administrative Agent and the PBSO (for narrative reports only) with:

Type of report	Due when	Submitted by
Semi-annual project progress report	15 June	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
Annual project progress report	15 November	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
End of project report covering entire project duration	Within three months from the operational project closure (it can be submitted instead of an annual report if timing coincides)	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
Annual strategic peacebuilding and PBF progress report (for PRF allocations only), which may contain a request for additional PBF allocation if the context requires it	1 December	PBF Secretariat on behalf of the PBF Steering Committee, where it exists or Head of UN Country Team where it does not.

Financial reporting and timeline

Timeline	Event
30 April	Annual reporting – Report Q4 expenses (Jan. to Dec. of previous year)
<i>Certified final financial report to be provided by 30 June of the calendar year after project closure</i>	

UNEX also opens for voluntary financial reporting for UN recipient organizations the following dates

31 July	Voluntary Q2 expenses (January to June)
31 October	Voluntary Q3 expenses (January to September)

Unspent Balance exceeding USD 250, at the closure of the project would have to be refunded and a notification sent to the MPTF Office, no later than six months (30 June) of the year following the completion of the activities.

Ownership of Equipment, Supplies and Other Property

Ownership of equipment, supplies and other property financed from the PBF shall vest in the RUNO undertaking the activities. Matters relating to the transfer of ownership by the RUNO shall be determined in accordance with its own applicable policies and procedures.

Public Disclosure

The PBSO and Administrative Agent will ensure that operations of the PBF are publicly disclosed on the PBF website (<http://unpbf.org>) and the Administrative Agent’s website (<http://mptf.undp.org>).

Annexe B.2: Project Administrative arrangements for Non-UN Recipient Organizations

(This section uses standard wording – please do not remove)

Accountability, transparency and reporting of the Recipient Non-United Nations Organization:

The Recipient Non-United Nations Organization will assume full programmatic and financial accountability for the funds disbursed to them by the Administrative Agent. Such funds will be administered by each recipient in accordance with its own regulations, rules, directives and procedures.

The Recipient Non-United Nations Organization will have full responsibility for ensuring that the Activity is implemented in accordance with the signed Project Document;

In the event of a financial review, audit or evaluation recommended by PBSO, the cost of such activity should be included in the project budget;

Ensure professional management of the Activity, including performance monitoring and reporting activities in accordance with PBSO guidelines.

Ensure compliance with the Financing Agreement and relevant applicable clauses in the Fund MOU.

Reporting:

Each Receipt will provide the Administrative Agent and the PBSO (for narrative reports only) with:

Type of report	Due when	Submitted by
Bi-annual project progress report	15 June	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
Annual project progress report	15 November	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
End of project report covering entire project duration	Within three months from the operational project closure (it can be submitted instead of an annual report if timing coincides)	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
Annual strategic peacebuilding and PBF	1 December	PBF Secretariat on behalf of the PBF Steering Committee, where it exists or

progress report (for PRF allocations only), which may contain a request for additional PBF allocation if the context requires it		Head of UN Country Team where it does not.
--	--	--

Financial reports and timeline

Timeline	Event
28 February	Annual reporting – Report Q4 expenses (Jan. to Dec. of previous year)
30 April	Report Q1 expenses (January to March)
31 July	Report Q2 expenses (January to June)
31 October	Report Q3 expenses (January to September)
<i>Certified final financial report to be provided at the quarter following the project financial closure</i>	

Unspent Balance exceeding USD 250 at the closure of the project would have to be refunded and a notification sent to the Administrative Agent, no later than three months (31 March) of the year following the completion of the activities.

Ownership of Equipment, Supplies and Other Property

Matters relating to the transfer of ownership by the Recipient Non-UN Recipient Organization will be determined in accordance with applicable policies and procedures defined by the PBSO.

Public Disclosure

The PBSO and Administrative Agent will ensure that operations of the PBF are publicly disclosed on the PBF website (<http://unpbf.org>) and the Administrative Agent website (<http://www.mptf.undp.org>)

Final Project Audit for non-UN recipient organization projects

An independent project audit will be requested by the end of the project. The audit report needs to be attached to the final narrative project report. The cost of such activity must be included in the project budget.

Special Provisions regarding Financing of Terrorism

Consistent with UN Security Council Resolutions relating to terrorism, including UN Security Council Resolution 1373 (2001) and 1267 (1999) and related resolutions, the Participants are firmly committed to the international fight against terrorism, and in particular, against the financing of terrorism. Similarly, all Recipient Organizations recognize their obligation to comply with any applicable sanctions imposed by the UN Security Council. Each of the Recipient Organizations will use all reasonable efforts to ensure that the funds transferred to it in accordance with this agreement are not used to provide support or assistance to individuals or entities associated with terrorism as designated by any UN Security Council sanctions regime. If, during the term of this agreement, a Recipient Organization determines that there

are credible allegations that funds transferred to it in accordance with this agreement have been used to provide support or assistance to individuals or entities associated with terrorism as designated by any UN Security Council sanctions regime it will as soon as it becomes aware of it inform the head of PBSO, the Administrative Agent and the donor(s) and, in consultation with the donors as appropriate, determine an appropriate response.

Non-UN recipient organization (NUNO) eligibility:

In order to be declared eligible to receive PBF funds directly, NUNOs must be assessed as technically, financially and legally sound by the PBF and its agent, the Multi Partner Trust Fund Office (MPTFO). Prior to submitting a finalized project document, it is the responsibility of each NUNO to liaise with PBSO and MPTFO and provide all the necessary documents (see below) to demonstrate that all the criteria have been fulfilled and to be declared as eligible for direct PBF funds.

The NUNO must provide (in a timely fashion, ensuring PBSO and MPTFO have sufficient time to review the package) the documentation demonstrating that the NUNO:

- Has previously received funding from the UN, the PBF, or any of the contributors to the PBF, in the country of project implementation.
- Has a current valid registration as a non-profit, tax exempt organization with a social based mission in both the country where headquarter is located and in country of project implementation for the duration of the proposed grant. (**NOTE:** If registration is done on an annual basis in the country, the organization must have the current registration and obtain renewals for the duration of the project, in order to receive subsequent funding tranches).
- Produces an annual report that includes the proposed country for the grant.
- Commissions audited financial statements, available for the last two years, including the auditor opinion letter. The financial statements should include the legal organization that will sign the agreement (and oversee the country of implementation, if applicable) as well as the activities of the country of implementation. (**NOTE:** If these are not available for the country of proposed project implementation, the CSO will also need to provide the latest two audit reports for a program or project based audit in country.) The letter from the auditor should also state whether the auditor firm is part of the nationally qualified audit firms.
- Demonstrates an annual budget in the country of proposed project implementation for the previous two calendar years, which is at least twice the annualized budget sought from PBF for the project.³⁸
- Demonstrates at least 3 years of experience in the country where grant is sought.
- Provides a clear explanation of the CSO's legal structure, including the specific entity which will enter into the legal agreement with the MPTF-O for the PBF grant.

³⁸ Annualized PBF project budget is obtained by dividing the PBF project budget by the number of project duration months and multiplying by 12.

Annexe C : Cadre de résultats du projet (DOIT inclure des cibles de données ventilées par sexe et par âge)

Résultats	Produits	Indicateurs	Moyens de vérification/ fréquence de collecte	Étapes
<p>Résultat 1: Un modèle de leadership non violent, paritaire, au service du développement des communautés est promu et adopté</p> <p>(Cible(s) ODD auxquels le projet contribue) 5.1 5.2 5.5 8.5 8.6</p> <p>(Recommandations de l'Examen périodique universel des droits de l'homme auxquelles le projet contribue, le cas échéant, et l'année de l'Examen)</p>		<p>Indicateur 1 a # d'activités qui rassemblent plusieurs zones rivales (désagrégé par types d'activités et participants)</p> <p>Niveau de référence : 0 Cible : 4</p>	Rapport d'activité, trimestriel	T4=2 activités T5=2 activités T= Trimestre
		<p>Indicateur 1 b Efficacité de la prévention de la violence - Niveau moyen de confiance des jeunes garçons et hommes (engagés dans l'action) en leur capacité à prévenir la violence vis à vis des femmes et des filles. (Désagrégé par groupe cible, jeunes agents de paix, membres groupes armés)</p> <p>Niveau de référence: à définir Cible: +25% par rapport à l'étude de base</p>	Enquête, étude de base et de fin, annuel	T1=étude de base T6=étude de fin
		<p>Indicateur 1 c Index des capacités à faire face aux chocs - % de stratégies utilisées par les jeunes pour faire face aux chocs qui sont réversibles/positives parmi les jeunes agents de paix</p> <p>Niveau de référence: à définir Cible: +30% par rapport à l'étude de base. Amélioration enregistrée par au moins 50% de jeunes femmes.</p>	Enquête, étude de base et de fin, annuel	T1=étude de base T6=étude de fin
		<p>Indicateur 1 d % de jeunes parmi les jeunes appuyés par l'Action qui ont une nouvelle source de revenu durable d'ici la fin du projet</p> <p>Niveau de référence: 0 Cible: 75% (dont au moins 50% de jeunes femmes)</p>	Enquête, étude de base et de fin, annuel	T1=étude de base T6=étude de fin
		<p>Indicateur 1 f Estime de soi - Score moyen sur l'échelle mesurant l'estime de soi parmi les jeunes appuyés par l'Action</p> <p>Niveau de référence: à définir</p>	Enquête, étude de base et de fin, annuel	T1=étude de base T6=étude de fin

		Cible: +2 sur l'échelle mesurant l'estime de soi (échelle de 0 à 10) Augmentation de +2 pour au moins 50% des jeunes filles.		
	Produit 1.1 1500 jeunes filles et garçons de 15-24 ans sont engagés dans des activités de cohésion sociale 1.1.1 Mobilisation de 1500 jeunes de 15-24 ans (dont 50% de filles) autour de la promotion de la paix 1.1.2 Activités sportives, artistiques et éducatives avec les 1500 jeunes pour la promotion de la paix et la cohésion sociale 1.1.3 Ateliers de consultations jeunes sur les barrières et les opportunités pour la promotion de la paix	Indicateur 1.1.1 # d'activités organisées par l'Action qui renforcent la cohésion sociale par trimestre Niveau de référence: 0 Cible: 3 par trimestre (pendant 12 mois)	Rapport d'activité, trimestriel	T2=3 T3=3 T4=3 T5=3
		# jeunes qui participent aux activités (sportive, éducative, consultative) Niveau de référence: 0 Cible: 1500 jeunes de 15-24 ans	Rapport d'activité, trimestriel	T2=750 T3=750 T4=750 T5=750
		% de filles qui participent aux activités (sportive, éducative, consultative) Niveau de référence: 0 Cible: 50% (15-24ans)	Rapport d'activité, trimestriel	T2=50% T3=50% T4=50% T5=50%
		Indicateur 1.1.2 Document qui présentent les barrières et opportunités à la promotion de la paix identifiées par les jeunes Niveau de référence: NA Cible: NA	Rapport d'activité, trimestriel	Données disponibles T6
	Produit 1.2 500 jeunes accèdent à des opportunités de développement socio-économique 1.2.1 Ciblage 500 jeunes de 18-24 ans (dont 50% de jeunes femmes) 1.2.2 Formation de 500 jeunes agents de paix sur la résolution des conflits, guérison des traumas 1.2.3 Ateliers avec les 500 jeunes agents de paix en compétences de vie et masculinité positive 1.2.4 Orientation parcours Activité Génératrice de Revenu (AGR) ou formation professionnelle 1.2.5 Formation professionnelle de 200 jeunes selon les besoins du marché (6 mois)	Indicateur 1.2.1 % de jeunes (18-24ans) qui ont participé à au moins 80% des séances de formation (par module de formation) Niveau de référence: 0 Cible: 75%	Rapport d'activité, trimestriel	Données disponibles T4
		% de jeunes filles (18-24ans) qui participent aux activités Niveau de référence: 0 Cible: 40%	Rapport d'activité, trimestriel	T2=40% T3=40% T4=40%
		Indicateur 1.2.2 % de jeunes (18-24ans) sur le total de jeunes formés qui démontrent des connaissances et compétences clés sur les modules (par module de formation) Niveau de référence: 0 Cible: 80% jeunes de 18-24 ans (dont au moins 40% de jeunes femmes)	Pré-post test,	T4

	1.2.6 Formation de 300 jeunes sur la mise en place d'une AGR et Education financière	Indicateur 1.2.3 % jeunes qui ont terminé et validé une formation professionnelle	Rapport d'activité, trimestriel	Données disponibles T5
	1.2.7 Subvention AGR	Niveau de référence:0 Cible: 80% jeunes des 200 jeunes de 18-24 ans (dont au moins 40% de jeunes femmes)		
	1.2.8 Mise en place de groupe d'épargne et de crédit communautaire	Indicateur 1.2.4 % de jeunes qui ont mis en place ou renforcé une AGR	Rapport d'activité, trimestriel	Données disponibles T5
		Niveau de référence:0 Cible: 80% jeunes des 300 jeunes de 18-24 ans (dont au moins 40% de jeunes femmes)		
		Indicateur 1.1.4 % de jeunes qui accèdent à des crédits à travers le groupe d'épargne et de crédit	Rapport d'activité, trimestriel	T5 T6
		Niveau de référence: 0 Cible: 75% jeunes de 18-24 ans (dont au moins 40% de jeunes femmes)		
	Produit 1.3 Les acteurs engagés dans les conflits (baz) sont sensibilisés sur la protection et s'engagent dans la réduction des violences basées sur le genre.	Indicateur 1.2.1 % leaders (Hommes) qui ont participé à au moins 80% des séances de formation sur les violences basées sur le genre	Rapport d'activité, trimestriel	T3
	1.2.1 Mise à jour de l'analyse du conflit et monitoring régulier Cité Soleil, Bel Air et St Martin	Niveau de référence: 0 Cible: 60%		
	1.2.2 Consultation des acteurs engagés dans les conflits sur la réduction des violences, en particulier violences faites aux femmes	Indicateur 1.2.2 # d'actions organisés par les leaders formés ayant pour objectif de renforcer l'environnement protecteur.	Rapport d'activité, trimestriel	T4=3 actions
	1.2.3 Formation prévention VBG et protection des droits humains	Niveau de référence: 0 Cible: 3 actions		
	1.2.4 Accompagnement des initiatives visant à la protection menées par les acteurs du conflit			
Résultat 2: Les liens verticaux et horizontaux entre les différents acteurs sont renforcés autour d'un agenda commun pour la paix		Indicateur 2 a % de jeunes hommes et femmes parmi les jeunes membres d'OCBs qui estiment qu'ils peuvent influencer les décisions qui les concernent.	Enquête, étude de base et de fin, annuel	T1=étude de base T6=étude de fin
		Niveau de référence: ND		

(Cible(s) ODD auxquels le projet contribue, le cas échéant) 16.1 16.7 (Recommandations de l' Examen périodique universel des droits de l'homme auxquelles le projet contribue, le cas échéant, et l'année de l'Examen)		Cible: 60%, dont au moins 40% de jeunes femmes		
		Indicateur 2 b % de structures communautaires (OCB et groupe de jeune organisé) fonctionnelles Niveau de référence: 0 Cible: 75% (10 OCBs et 5 groupes de jeunes, dont 4 OCBs de femmes)	Rapport d'activité et d'évaluation	T2=évaluation situation initiales des OCBs T5=évaluation finale
	Produit 2.1 Les OCBs et les groupes de jeunes, plus inclusif, sont renforcées pour œuvrer à long terme à la construction de la paix	Indicateur 2.1.1 # d'OCBs et groupes de jeunes appuyés Niveau de référence: 0 Cible: 10 OCBs et 5 groupes de jeunes ; dont 4 OCBs de femmes	Rapport d'activité, trimestriel	T2=10 T3=15 T4=15 T5=15
	2.1.1 Ciblage des OCBs et groupes de jeunes 2.1.2 Formation sur le leadership d'une nouvelle génération de leader 2.1.3 Structuration et renforcement de capacités d'action de 10 OCBs et 5 groupes de jeunes 2.1.4 Mise en réseau des OCBs et groupes de jeunes des différents quartiers 2.1.5 Facilitation consultation communautaire sur la vision du développement inclusif dans la paix 2.1.6 Co-financement d'initiatives d'OCBs et groupes de jeunes pour le développement inclusif dans la paix	Indicateur 2.1.1 # rencontres organisées avec les OCBs ou groupes de jeunes entre quartiers rivaux Niveau de référence: 0 Cible: 5	Rapport d'activité, trimestriel	T4=2 activités T5=3 activités
		Indicateur 2.1.2 # OCBs et groupes de jeunes renforcés qui mettent en œuvre des activités de promotion de la paix Niveau de référence:0 Cible:15	Rapport d'activité, trimestriel	T4=5 T5=10
		Indicateur 2.1.3 # initiatives pour la paix qui ont été co-financées par l'Action Niveau de référence: 0 Cible: 10	Rapport d'activité, trimestriel	T4=3 T5=7
	Produit 2.2 Plaidoyer autour de la protection des droits humains et l'accès aux services de base avec les acteurs clés	Indicateur 2.2.1 # forums communautaires par trimestre Niveau de référence: 0 Cible: 3	Rapport d'activité, trimestriel	T4=3 T5=3
	2.2.1 Engagement et dialogue acteurs communautaires 2.2.2 Engagement et dialogue avec membres du secteur privé 2.2.3 Engagement et dialogue avec membres du secteur politique	Indicateur 2.2.2. % de représentants politiques (sur total engagé) qui participent à au moins 75% des rencontres et ateliers avec les jeunes Niveau de référence: 0 Cible: 50% (dont au moins 30% de femmes)	Rapport d'activité, trimestriel	T2=40% T3=50% T4=60%

	2.2.4 Forums Communautaires sur les défis de développement avec participation des acteurs politiques 2.2.5 Dialogue multi acteurs sur vision pour la paix – définition feuille de route - une vision pour le développement inclusif dans la paix	Indicateur 2.2.3 Les représentants politiques comprennent les besoins des jeunes hommes et femmes de Cité Soleil (qualitatif) Niveau de référence: mesuré qualitativement Cible: mesuré qualitativement	Rapport de groupes de discussion, annuel	T2 = collecte de données pour suivi T3 = idem T4= idem
	Produit 2.3 Les initiatives à tous les niveaux sont documentées et disséminées pour faire connaître les bonnes pratiques et acteurs clés	Indicateur 2.3.1 Base de données à jour des acteurs et initiatives de paix/cohésion sociale Niveau de référence: NA Cible: Base de données existante et à jour	Rapport d'activité, trimestriel	Données disponibles T5
	2.3.1 Revue trimestrielle participative (jeunes et membres OCBs) 2.3.2 Promotion de la documentation et visibilité des initiatives de paix 2.3.3 Développement d'une base de données complète des initiatives de promotion de la paix et de ses acteurs	Indicateur 2.3.2 % jeunes (15-24ans) qui rapportent participer activement dans 80% des revues trimestrielles de capitalisation et planification du projet Niveau de référence: 0 Cible: 75% (dont au moins 50% de jeunes femmes)	Questionnaire d'évaluation des ateliers, trimestriel	T1=60% T2=65% T3=70% T4=75% T5=80% T6=85%
		Indicateur 2.3.3 # articles publiés par les jeunes engagés dans le projet Niveau de référence: 0 Cible: 3, dont au moins 1 écrit par une jeune femme	Rapport d'activité, trimestriel	T5

Annexe E – Mandats personnels clés - Peace Building Fund

Titre	Manager de Programme Conflit / Genre / Moyens d'existences - International
Raison d'être du poste	Concern Worldwide envisage de mettre en œuvre un projet de consolidation de la paix à Cité Soleil, Bel Air et St Martin, financé par le Fond de Consolidation de la Paix des Nations Unies. À travers une intervention intégrée, le projet si financé, va engager plus de 1500 jeunes et 15 OCBs et groupes de jeunes de ces 3 quartiers autour de la promotion de la paix, et va initier un dialogue avec les secteurs communautaires, politiques et économiques.
Objectif global du poste	<p>C'est une occasion passionnante de superviser la mise en œuvre d'un projet de gestion des conflits, moyens d'existence et de réduction des violences basées sur le genre à Cité Soleil et Bel Air et Saint Martin à Port au Prince, Haïti, financé par le Peacebuilding Fund des Nations Unies, en collaboration avec Lakou Lape et Sakala.</p> <p>Le projet vise à promouvoir le leadership, la représentation et la participation effective des jeunes femmes et hommes dans la consolidation de la paix à Cité Soleil, Bel Air et St Martin. L'Action vise à réduire l'emprise et l'attrait des gangs⁴ sur les jeunes au sein des quartiers ciblés en outillant les jeunes pour qu'ils puissent accéder à d'autres alternatives, tout en sensibilisant les chefs et leurs soldats sur la protection et leur participation dans un processus de développement dans la paix.</p> <p>Sous la supervision de la Directrice des Programmes de Concern Haïti, vous superviserez une équipe dynamique, depuis le lancement du projet jusqu'à l'implémentation.</p>
Zone	Le manager de programme sera basé au bureau central de Concern à Pétionville avec des déplacements réguliers à Cité Soleil, Bel air et St Martin pour la mise en œuvre et le suivi des activités.
Tâches principales et Responsabilités	<p>Vous serez responsable de :</p> <p>1) Gestion du programme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diriger la mise en œuvre et le suivi d'un projet de 18 mois financé par le PBF, en veillant au respect des délais et à l'exécution conformément au plan d'activité et au cadre de résultats, et en accord avec les approches et les politiques de Concern, ainsi qu'avec les meilleures pratiques internationales ; • Veiller à ce que le but, les valeurs et les objectifs du programme de Concern soient communiqués au personnel d'encadrement afin de favoriser la compréhension, l'appropriation et la culture organisationnelle ; • Fournir une orientation technique et stratégique en ce qui concerne la réduction des conflits, les moyens de subsistance et l'égalité/les activités liées au genre - en particulier, en veillant à ce qu'aucune activité/travail engagé ne puisse mettre en danger par inadvertance les enfants et autres bénéficiaires vulnérables. • Coordonner avec les autres programmes de Concern pour assurer la mise en œuvre coordonnée et opportune des activités urbaines comme indiqué dans le cadre de résultats du programme par pays ; • Suivre et gérer les dépenses et les budgets du programme, en s'assurant que les ressources sont utilisées de manière optimale et que les dépenses sont conformes aux procédures financières de Concern et aux exigences des donateurs ; • Assurer la liaison avec les fonctions logistiques et administratives afin de garantir la livraison en temps voulu des intrants/matériels nécessaires au programme (par exemple, demandes d'achat, décaissements, transport), conformément aux normes de CWW et aux exigences des donateurs ; • Assurer la mise en œuvre du code de conduite de Concern et de la politique de protection des participants au programme (P4) ; • Garantir la mise en œuvre des initiatives du mécanisme de réponse aux plaintes (CRM) de Concern dans le domaine du programme, en veillant à ce que le retour d'information soit pris en compte dans l'exécution du projet ; • Entreprendre des visites régulières de contrôle et de soutien sur les sites du programme, en fournissant un retour d'information au personnel, et suivre de près le suivi des recommandations ; • Soutenir le développement de la stratégie de génération de financements et superviser sa mise en œuvre en coordination avec l'équipe de gestion du programme urbain ; <p>2) Planification et mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Superviser l'intégration de la stratégie du projet PBF dans la stratégie globale urbaine de Concern en Haïti ;

- S'assurer que les stratégies, les directives, les formats et les processus des donateurs sont compris par toutes les parties concernées et respectés dans le cadre de la mise en œuvre du programme et de la passation des marchés ;
- Développer des plans d'activités de projet hebdomadaires et mensuels en accord avec le plan général du programme et les documents pertinents du programme (cadre logique, plan annuel du programme, budget) ;
- Soutenir l'identification et la validation des participants cibles au programme - identification et développement de critères de ciblage transparents en utilisant le guide du programme ;
- Veiller à ce que les questions transversales soient intégrées dans les différents axes du programme ;
- Soutenir le développement de mécanismes et d'outils permettant au personnel et aux partenaires de documenter et de diffuser les enseignements tirés et les modèles de bonnes pratiques du programme ;
- Assurer la participation, la sensibilisation et la collaboration de la communauté dans la mise en œuvre du projet par le biais de mécanismes appropriés.

3) Ressources humaines

- Identifier les besoins en personnel des projets, en veillant à ce que les descriptions de poste soient élaborées, que le personnel qualifié soit recruté et formé en fonction des besoins du programme/de l'organisation ;
- Gérer l'équipe de projet en mettant particulièrement l'accent sur le renforcement des capacités du personnel par le biais de l'encadrement et de la formation et veiller à ce que des examens de développement des performances soient effectués en temps utile (cela comprendra le soutien à des formations du personnel à l'échelle nationale si nécessaire) ;
- Elaborer des termes de référence pour les consultants externes/visites techniques ;
- Signaler toute violation des politiques de Concern au directeur de programme/à l'équipe de gestion supérieure et prendre les mesures disciplinaires et autres qui s'imposent.

4) Partenariats :

- Assurer la coordination avec les partenaires de mise en œuvre et veiller à ce qu'ils reçoivent une orientation sur le projet et tout renforcement essentiel des capacités du personnel local des partenaires ;
- Surveiller la mise en œuvre du programme avec les partenaires et organiser le renforcement des capacités et tout autre soutien nécessaire ;
- Avec le soutien du CFC et d'autres personnels concernés, contrôler le respect par les partenaires des procédures des donateurs et de Concern et prendre toute mesure corrective nécessaire.

5) Rapports, suivi et évaluation :

- Coordonner avec le responsable du suivi et de l'évaluation pour assurer la mise en œuvre en temps voulu de l'examen à mi-parcours, des enquêtes finales et des évaluations finales en plus du suivi régulier du programme ;
- Travailler en collaboration avec le responsable du suivi et de l'évaluation et avec le responsable du suivi et de l'évaluation pour élaborer des stratégies et des outils de suivi des activités ;
- Assurer la liaison avec le responsable du suivi et de l'évaluation du donateur et du partenaire pour garantir la collecte et le partage des données ;
- Produire en temps utile des rapports clairs et de haute qualité sur la mise en œuvre et le suivi des activités du projet, conformément aux exigences de Concern Worldwide et du donateur, et dans un format accessible à l'ensemble des parties prenantes ;
- Effectuer des visites mensuelles aux familles vulnérables pour évaluer et rendre compte de l'impact du projet sur leur niveau de vie ;
- Soutenir l'organisation de réunions régulières de coordination et de retour d'information avec les parties prenantes et les bénéficiaires de la communauté, en veillant à la participation des participants au programme à la recherche, aux activités du programme et au suivi et à l'évaluation.

6) Représentation et coordination

- Assurer une mise en réseau et une coordination efficaces avec les autorités gouvernementales locales, les autres ONG et les Nations unies sur le terrain, en coordination avec le gestionnaire et le directeur du programme urbain ; Communiquer et assurer la liaison avec les structures gouvernementales officielles – MJSAC, bureau du maire, etc
- Assurer un environnement favorable et innovant entre les partenaires de mise en œuvre, les organisations homologues et les parties prenantes du programme grâce à un leadership, une coordination efficace, un renforcement des capacités et une communication fréquente ;
- Faciliter les liens, dans la mesure du possible, avec la société civile locale, les ministères et le secteur privé
- Gérer les visites externes (ONU, siège, consultants, etc.) sur le terrain, selon les besoins.

	<p>7) Sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les équipes de programme effectuent leur travail conformément aux procédures opérationnelles standard (SOP) de sécurité de Concern ; • Aider l'équipe de gestion nationale à effectuer des analyses de sécurité en partageant les informations de sécurité importantes recueillies lors du travail sur le terrain ; • Participer à la révision des procédures opérationnelles standard et à d'autres tâches liées à la sécurité, le cas échéant. <p>8) Autres tâches</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participer aux initiatives de planification stratégique au niveau national et à d'autres tâches déterminées par la hiérarchie ; • Contribuer aux initiatives de responsabilité organisationnelle, notamment en supervisant la mise en œuvre des engagements préoccupants dans le cadre du CHS (Core Humanitarian Standard), en mettant l'accent sur la protection des enfants ; • Toute autre tâche pouvant être raisonnablement demandée par le directeur du programme.
Responsable	Rapporte à la Directrice des programmes Concern
Responsable de	Equipe de programme PBF
Lien avec	Gere l'équipe de projet et coordonne et collabore avec les autres membres des programmes de Concern et les équipes des partenaires
Relations clés	Officier engagement communautaire, équipes partenaires
Compétences/expérience clés	<p>Profil</p> <p>Études, qualifications et expérience requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diplôme pertinent dans un domaine connexe (aide humanitaire, moyens d'existence, protection de l'enfance, genre, éducation, etc.) Au moins 3 ans d'expérience dans le domaine de la protection de l'enfance. • Au moins 3 ans d'expérience de travail dans une ONG internationale ou une organisation internationale supervisant les ressources humaines, la logistique, l'administration et les finances d'un projet, avec une expérience dans la mise en œuvre de projets avec des partenaires (autorités locales, gouvernement, société civile, donateurs et autres parties prenantes) • Maîtrise des techniques de conception, de planification, de suivi et d'évaluation des programmes • Expérience professionnelle en matière de documentation, de recherche et de diffusion des enseignements tirés. Excellente capacité de rédaction de rapports • Excellentes compétences de communication en anglais et en français, tant à l'écrit qu'à l'oral. La connaissance du créole est un atout. • Capacité avérée à travailler dans des contextes sensibles/insécurisés, y compris la préparation et la réponse aux situations d'urgence Compétences avérées en matière d'analyse, de planification et de gestion du temps • Bon esprit d'équipe, flexible et capable de travailler avec une équipe multinationale, sensible aux aspects politiques et culturels • Expérience de l'encadrement, du soutien et de la formation du personnel • Excellentes compétences informatiques, notamment Microsoft Word, PowerPoint et Excel <p>Exigences particulières en matière de compétences, d'aptitudes ou de personnalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sens de l'initiative, responsabilité, tact, sensibilité, intégrité et capacité à influencer les autres • Rigoureux, dynamique et disposé à prendre des initiatives pour mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Solides compétences en matière de leadership et capacité à gérer efficacement le changement. • Compétences en matière de délégation, de gestion du temps et de planification et capacité à faire face à un large éventail de demandes Solides capacités de communication, d'analyse et de résolution proactive des problèmes • Bonnes compétences interpersonnelles et communautaires • Connaître le cycle de gestion des projets • Capacité à faire face au stress, à travailler sous pression et souvent à respecter des délais stricts • Empathie pour la vision et la mission de Concern • Expérience des moyens de subsistance et des situations de conflit Expérience de travail au sein de consortiums d'OING • Gestion et analyse efficaces des données : Compétences en matière de collecte de données numériques, de statistiques et de logiciels d'analyse statistique (souhaitable) <p>Nous aimerions aussi :</p>

	<p>Un engagement fort pour aider les personnes les plus pauvres du monde à améliorer leur bien-être et à atteindre leurs objectifs.</p> <p>Compétences Personnelles Particulières:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité de travailler avec une équipe plurisectorielle • Français courant avec bonnes capacités de rédaction • Excellentes qualités en communication et goût pour le travail en équipe • Capacités à travailler sous pression • Capable de travailler de manière autonome et de prendre des initiatives • Attitude de respect et ouverture vis-à-vis des autres <p>Toutes les postulations de postes internationaux doivent être soumises via notre site web https://jobs.concern.net avant la date de clôture. Les CV ne doivent pas comporter plus de 4 pages.</p> <p>En raison de l'urgence de ce poste, les candidatures seront régulièrement présélectionnées et nous pourrions proposer des postes avant la date de clôture.</p>
--	---

Concern a un code de conduite du personnel et une politique de protection des participants aux programmes qui ont été élaborés pour assurer le maximum de protection possible des participants aux programmes contre l'exploitation et pour clarifier les responsabilités du personnel de Concern, des consultants, des visiteurs du programme et des organisations partenaires ainsi que du niveau d'attitudes que l'on attend d'eux. Dans ce contexte, le personnel est responsable vis-à-vis de l'organisation de s'évertuer à maintenir un niveau des plus élevés dans sa conduite au quotidien sur son lieu de travail et ce, en accord avec les valeurs et la mission qui sont le fondement de Concern. Tout candidat qui se verra offert un emploi à Concern Worldwide devra signer cette politique de protection des participants aux programmes et le code de conduite du personnel de Concern en annexe à son contrat de travail. En signant la politique de protection des participants aux programmes et le code de conduite du personnel de Concern, les candidats reconnaissent avoir compris le contenu de la politique de protection des participants aux programmes et du code de conduite du personnel de Concern et acceptent de se conduire selon les clauses de ces deux documents.

Concern reçoit des fonds importants de la part de bailleurs externes chaque année. De plus en plus souvent, les bailleurs émettent de nouvelles requêtes indiquant que les fonds futurs seront versés à condition que Concern assure qu'aucun nom de nouveaux employés ou volontaires n'apparaissent sur les listes de terroristes émises par l'Union européenne (Liste de personnes, groupes et entités sujettes au règlement (EC No. 2580/2001), le gouvernement américain (Bureau du contrôle des biens étrangers et des ressortissants désignés spécialement et des personnes bloquées) et les Nations Unies (liste consolidée).

Aucune offre d'emploi (rémunéré ou bénévole) de Concern Worldwide ne sera définitive tant qu'un contrôle aura été effectué sur le candidat. Pour plus d'informations veuillez consulter notre site internet ou contacter le service des Ressources Humaines au siège de l'organisation.

Concern Worldwide est un employeur visant l'égalité des chances et reçoit des candidatures de tous les secteurs communautaires.

Titre	Officier Engagement Communautaire
Raison d'être du poste	Concern Worldwide envisage de mettre en œuvre un projet de consolidation de la paix à Cité Soleil, Bel Air et St Martin, financé par le Fond de Consolidation de la Paix des Nations Unies. À travers une intervention intégrée, le projet si financé, va engager plus de 1500 jeunes et 15 OCBs et groupes de jeunes de ces 3 quartiers autour de la promotion de la paix, et va initier un dialogue avec les secteurs communautaires, politiques et économiques.
Objectif global du poste	Le rôle principal de l'Officier Engagement Communautaire sera d'assurer la mise en œuvre des activités en lien avec deux produits attendus du projet : <ul style="list-style-type: none"> - Les OCBs et les groupes de jeunes, plus inclusif, sont renforcées pour œuvrer à long terme à la construction de la paix - Les initiatives à tous les niveaux sont documentées et disséminées pour faire connaître les bonnes pratiques et acteurs clés L'Officier travaillera étroitement avec le/la Responsable de Programme ainsi que les autres membres de l'équipe, et des équipes partenaires, afin d'assurer la cohérence de l'Action.
Zone	Le poste est basé dans le bureau de Concern à Pétionville mais avec des déplacements fréquents vers Cité Soleil, Bel Air et St Martin.
Tâches principales et Responsabilités	<p>L'Officier Engagement Communautaire aura pour principal responsabilité d'appuyer le Responsable de Programme (RP) dans la mise en œuvre des activités en lien avec l'axe OCBs et l'axe Documentation du projet.</p> <p>1. Mise en œuvre du projet Comprendre le projet, ses objectifs et résultats et l'ensemble des outils qui y sont relatifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer l'accompagnement des OCBs de concert avec le RP • Identifier et établir des alliances stratégiques avec d'autres organisations travaillant avec ces OCBs le cas échéant. • Accompagner les jeunes dans les exercices de documentation • Comprendre les allocations budgétaires et s'assurer que le budget est utilisé conformément aux objectifs du projet • Préparation et suivi des demandes d'achats et de services auprès du département Logistique de Concern • Planifier les besoins logistiques (transport, équipement, achats d'intrants, etc.) en collaboration avec le Responsable de Programme, conformément aux directives internes de Concern • Assurer la bonne gestion des outils et équipements utilisés dans le cadre du projet • Respecter les procédures administratives et logistiques de Concern et du bailleur • Suivre les consignes de sécurité <p>2. Rédaction de document</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assister le Responsable de Programme dans la compilation des rapports d'activités hebdomadaires, mensuels, trimestriels sur la révision du budget et le suivi financier interne • Produire un rapport mensuel dont les informations permettent d'alimenter le suivi et le contrôle des indicateurs en lien avec les 2 axes • Appuyer le RP lors de la rédaction de rapports externes (bailleurs) • Aider dans la collecte d'études de cas pour la capitalisation du projet <p>3. Suivi & Evaluation du Programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournir des plans d'actions de travail périodiquement • Travailler en collaboration avec le Responsable du Projet pour élaborer les outils ou indicateurs de suivi et d'évaluation des moyens de subsistance et l'aider dans la mise en place d'un système de surveillance approprié • Participer à la collecte de données pour les enquêtes du projet (baseline, midline, endline, PDM) • Produire des rapports mensuels sur la mise en œuvre et le suivi des activités du projet • Faire un suivi régulier des activités, participer à l'analyse du système de suivi et évaluation, fournir des recommandations et diffuser l'information et les décisions aux partenaires • Appuyer le RP dans l'identification des besoins en termes de S&E <p>4. Approche de mise en œuvre des activités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir la compréhension et l'application par l'équipe des valeurs et des principes de Concern • Veiller à ce que les bénéficiaires soient effectivement sélectionnés selon les critères convenus

	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les activités soient mises en œuvre et les ressources utilisées de manière à promouvoir le développement des capacités locales et la durabilité des actions • S'assurer que les questions transversales (genre, protection, VIH, environnement etc..) soient bien prises en compte tout au long du cycle de projet • S'assurer que les activités sont conformes aux normes, codes de conduite et les principes humanitaires • Appliquer et promouvoir les politiques et le Code de conduite de Concern Worldwide <p>5. Autres Tâches Autres tâches qui de temps à autre peuvent être requises par le RP. Cette description de poste est un guide et ne décrit pas tout le travail que l'employé(e) aura à effectuer maintenant ou dans le futur. Le poste d'un employé(e) pourra être changé, modifié à tout moment et l'employé(e) a pour devoir de faire preuve d'enthousiasme, de dynamisme et de performance au mieux de sa capacité dans l'exécution des nouvelles tâches qui lui sont confiées.</p> <p>6. Confidentialité Assurer la non-divulgateion de toute information que ce soit en ce qui a trait aux pratiques et les affaires de Concern Worldwide, dont on est mis au courant pendant l'exécution de travail, à toute autre personne ou organisation sans autorisation, sauf dans l'exécution normale du devoir</p> <p>Tous les employés ont pour devoir de respecter toutes les règles et procédures de Concern Worldwide.</p>
Responsable	Rapporte au Responsable de Programme
Responsable de	NA
Lien avec	Coordonne et collabore avec les autres membres des programmes de Concern et les équipes partenaires
Relations clés	Officier et technicien Moyens d'existence, RP, équipe partenaire
Compétences/expérience clés	<p>1. Profil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diplôme universitaire en sciences sociales, psychologie ou autres domaines liés aux sciences humaines • Expérience professionnelle d'au moins deux ans dans l'appui aux OCBs • Connaissances d'au moins deux ans le domaine de la protection et les droits humains et le genre • Expérience dans la mise en œuvre de projets avec des partenaires • Expérience de travail avec les autorités locales • Maîtrise des techniques de planification, de suivi et d'évaluation • Excellente capacité d'écriture de rapports <p>2. Connaissances</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ecrire, lire et parler le français et le créole • Bonne connaissance approches et les outils participatifs • Bonne connaissance des méthodes/moyens de communication et informations • Bonne compréhension du concept de personnes vulnérables et des stratégies de protection <p>3. Compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excellentes qualités en communication et goût pour le travail en équipe • Capacités à travailler sous pression • Capable de travailler de manière autonome et de prendre des initiatives • Grande capacité d'organisation du travail <p>Ce poste requiert énormément d'énergie, de délicatesse et de sensibilité. Il requiert également un degré important d'indépendance et d'initiative. L'Officier Engagement Communautaire (m/f) doit être capable de travailler de manière réceptive et ouverte et de maintenir en toute circonstance un haut degré de confidentialité.</p>

Concern a un code de conduite du personnel et une politique de protection des participants aux programmes qui ont été élaborés pour assurer le maximum de protection possible des participants aux programmes contre l'exploitation et pour clarifier les responsabilités du personnel de Concern, des consultants, des visiteurs du programme et des organisations partenaires ainsi que du niveau d'attitudes que l'on attend d'eux. Dans ce contexte, le personnel est responsable vis-à-vis de l'organisation de s'évertuer à maintenir un niveau des plus élevés dans sa conduite au quotidien sur son lieu de travail et ce, en accord avec les valeurs et la mission qui sont le fondement de Concern. Tout candidat qui se verra offert un emploi à Concern Worldwide devra signer cette politique de protection des participants aux programmes et le code de conduite du personnel de Concern en annexe à son contrat de travail. En signant la politique de protection des participants aux programmes et le code de conduite du personnel de Concern, les candidats reconnaissent avoir compris le contenu de la politique de protection des participants

aux programmes et du code de conduite du personnel de Concern et acceptent de se conduire selon les clauses de ces deux documents.

Concern reçoit des fonds importants de la part de bailleurs externes chaque année. De plus en plus souvent, les bailleurs émettent de nouvelles requêtes indiquant que les fonds futurs seront versés à condition que Concern assure qu'aucun nom de nouveaux employés ou volontaires n'apparaissent sur les listes de terroristes émises par l'Union européenne (Liste de personnes, groupes et entités sujettes au règlement (EC No. 2580/2001), le gouvernement américain (Bureau du contrôle des biens étrangers et des ressortissants désignés spécialement et des personnes bloquées) et les Nations Unies (liste consolidée).

Aucune offre d'emploi (rémunéré ou bénévole) de Concern Worldwide ne sera définitive tant qu'un contrôle aura été effectué sur le candidat. Pour plus d'informations veuillez consulter notre site internet ou contacter le service des Ressources Humaines au siège de l'organisation.

Concern Worldwide est un employeur visant l'égalité des chances et reçoit des candidatures de tous les secteurs communautaires.

Titre	Officier Moyen d'existence (Jeunes)
Raison d'être du poste	Concern Worldwide envisage de mettre en œuvre un projet de consolidation de la paix à Cité Soleil, Bel Air et St Martin, financé par le Fond de Consolidation de la Paix des Nations Unies. À travers une intervention intégrée, le projet si financé, va engager plus de 1500 jeunes et 15 OCBs et groupes de jeunes de ces 3 quartiers autour de la promotion de la paix, et va initier un dialogue avec les secteurs communautaires, politiques et économiques.
Objectif global du poste	Le rôle principal de l'Officier Moyens d'existence sera d'assurer la mise en œuvre des activités en lien avec le produit suivant : - 500 jeunes accèdent à des opportunités de développement socio-économique L'Officier travaillera étroitement avec le/la Responsable de Programme ainsi que les autres membres de l'équipe, et des équipes partenaires afin d'assurer la cohérence de l'Action.
Zone	Le poste est basé dans le bureau de Concern à Pétionville mais avec des déplacements fréquents vers Cité Soleil, Bel Air et St Martin.
Tâches principales et Responsabilités	<p>L'Officier Moyens d'existence, de concert avec le technicien Moyens d'existence et VSLA aura pour principal responsabilité d'appuyer le Responsable de Programme (RP) dans la mise en œuvre des activités en lien avec l'axe Moyens d'existence du projet.</p> <p>1. Mise en œuvre du projet Comprendre le projet, ses objectifs et résultats et l'ensemble des outils qui y sont relatifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion directe d'un technicien Moyens d'existence • Organiser les activités de terrain (identification des bénéficiaires, formations, subvention AGR) • Assurer la liaison avec d'autres gestionnaires et agents de projet pour veiller à ce que les questions transversales soient intégrées dans les activités liées aux moyens de subsistance et soutiennent les objectifs généraux du projet • Soutenir le Responsable de Programme dans l'élaboration des termes de référence pour les services de recherche / conseil/etc. • Superviser la formation professionnelle et veiller à ce qu'elle soit alignée aux opportunités identifiées dans l'étude de marché • Comprendre les allocations budgétaires et s'assurer que le budget est utilisé conformément aux objectifs du projet • Préparation et suivi des demandes d'achats et de services auprès du département Logistique de Concern • Planifier les besoins logistiques (transport, équipement, achats d'intrants, etc.) en collaboration avec le Responsable de Programme, conformément aux directives internes de Concern • Assurer la bonne gestion des outils et équipements utilisés dans le cadre du projet • Respecter les procédures administratives et logistiques de Concern et du bailleur • Suivre les consignes de sécurité <p>2. Rédaction de document</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assister le Responsable de Programme dans la compilation des rapports d'activités hebdomadaires, mensuels, trimestriels sur la révision du budget et le suivi financier interne • Produire un rapport mensuel dont les informations permettent d'alimenter le suivi et le contrôle des indicateurs en lien avec les 2 axes • Appuyer le RP lors de la rédaction de rapports externes (bailleurs) • Aider dans la collecte d'études de cas pour la capitalisation du projet <p>3. Suivi & Evaluation du Programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournir des plans d'actions de travail périodiquement • Travailler en collaboration avec le Responsable du Projet pour élaborer les outils ou indicateurs de suivi et d'évaluation des moyens de subsistance et l'aider dans la mise en place d'un système de surveillance approprié • Participer à la collecte de données pour les enquêtes du projet (baseline, midline, endline, PDM) • Produire des rapports mensuels sur la mise en œuvre et le suivi des activités du projet • Faire un suivi régulier des activités, participer à l'analyse du système de suivi et évaluation, fournir des recommandations et diffuser l'information et les décisions aux partenaires • Appuyer le RP dans l'identification des besoins en termes de S&E <p>4. Approche de mise en œuvre des activités</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Garantir la compréhension et l'application par l'équipe des valeurs et des principes de Concern Veiller à ce que les bénéficiaires soient effectivement sélectionnés selon les critères convenus S'assurer que les activités soient mises en œuvre et les ressources utilisées de manière à promouvoir le développement des capacités locales et la durabilité des actions S'assurer que les questions transversales (genre, protection, VIH, environnement etc..) soient bien prises en compte tout au long du cycle de projet S'assurer que les activités sont conformes aux normes, codes de conduite et les principes humanitaires Appliquer et promouvoir les politiques et le Code de conduite de Concern Worldwide <p>5. Autres Tâches Autres tâches qui de temps à autre peuvent être requises par le RP. Cette description de poste est un guide et ne décrit pas tout le travail que l'employé(e) aura à effectuer maintenant ou dans le futur. Le poste d'un employé(e) pourra être changé, modifié à tout moment et l'employé(e) a pour devoir de faire preuve d'enthousiasme, de dynamisme et de performance au mieux de sa capacité dans l'exécution des nouvelles tâches qui lui sont confiées.</p> <p>6. Confidentialité Assurer la non-divulgateion de toute information que ce soit en ce qui a trait aux pratiques et les affaires de Concern Worldwide, dont on est mis au courant pendant l'exécution de travail, à toute autre personne ou organisation sans autorisation, sauf dans l'exécution normale du devoir</p> <p>Tous les employés ont pour devoir de respecter toutes les règles et procédures de Concern Worldwide.</p>
Responsable	Rapporte au Responsable de Programme
Responsable de	Technicien Moyens d'existence
Lien avec	Coordonne et collabore avec les autres membres des programmes de Concern, et les équipes des deux partenaires
Relations clés	Officier Engagement Communautaire, RP, équipe partenaire
Compétences/expérience clés	<p>1. Profil</p> <ul style="list-style-type: none"> Diplôme universitaire en économie, études économiques, études de marché Expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le développement communautaire Expérience dans la mise en œuvre de projets avec des partenaires Expérience de travail avec le public cible jeune Expérience de travail avec les autorités locales Maîtrise des techniques de planification, de suivi et d'évaluation Excellente capacité d'écriture de rapports <p>2. Connaissances</p> <ul style="list-style-type: none"> Ecrire, lire et parler le français et le créole Bonne connaissance des approches et outils participatifs Bonne connaissance des méthodes/moyens de communication et informations Bonne compréhension du concept de personnes vulnérables et des stratégies de Moyens d'existence <p>3. Compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> Excellentes qualités en communication et goût pour le travail en équipe Capacités à travailler sous pression Capable de travailler de manière autonome et de prendre des initiatives Grande capacité d'organisation du travail <p>Ce poste requiert énormément d'énergie, de délicatesse et de sensibilité. Il requiert également un degré important d'indépendance et d'initiative. L'Officier Moyens d'existence (m/f) doit être capable de travailler de manière réceptive et ouverte et de maintenir en toute circonstance un haut degré de confidentialité.</p>

Concern a un code de conduite du personnel et une politique de protection des participants aux programmes qui ont été élaborés pour assurer le maximum de protection possible des participants aux programmes contre l'exploitation et pour clarifier les responsabilités du personnel de Concern, des consultants, des visiteurs du programme et des organisations partenaires ainsi que du niveau d'attitudes que l'on attend d'eux. Dans ce contexte, le personnel est responsable vis-à-vis de l'organisation de s'évertuer à maintenir un niveau des plus élevés dans sa conduite au quotidien sur son lieu de travail et ce, en accord avec les valeurs et la mission qui sont le fondement de Concern. Tout candidat qui se verra offert un emploi à Concern Worldwide devra signer cette politique de protection des participants aux programmes et le code de conduite du personnel de Concern en

annexe à son contrat de travail. En signant la politique de protection des participants aux programmes et le code de conduite du personnel de Concern, les candidats reconnaissent avoir compris le contenu de la politique de protection des participants aux programmes et du code de conduite du personnel de Concern et acceptent de se conduire selon les clauses de ces deux documents.

Concern reçoit des fonds importants de la part de bailleurs externes chaque année. De plus en plus souvent, les bailleurs émettent de nouvelles requêtes indiquant que les fonds futurs seront versés à condition que Concern assure qu'aucun nom de nouveaux employés ou volontaires n'apparaissent sur les listes de terroristes émises par l'Union européenne (Liste de personnes, groupes et entités sujettes au règlement (EC No. 2580/2001), le gouvernement américain (Bureau du contrôle des biens étrangers et des ressortissants désignés spécialement et des personnes bloquées) et les Nations Unies (liste consolidée).

Aucune offre d'emploi (rémunéré ou bénévole) de Concern Worldwide ne sera définitive tant qu'un contrôle aura été effectué sur le candidat. Pour plus d'informations veuillez consulter notre site internet ou contacter le service des Ressources Humaines au siège de l'organisation.

Concern Worldwide est un employeur visant l'égalité des chances et reçoit des candidatures de tous les secteurs communautaires.

Titre	Technicien – Moyens d’existence et VSLA (groupe d’épargne et de crédit communautaire)
Raison d’être du poste	Concern Worldwide envisage de mettre en œuvre un projet de consolidation de la paix à Cité Soleil, Bel Air et St Martin, financé par le Fond de Consolidation de la Paix des Nations Unies. À travers une intervention intégrée, le projet si financé, va engager plus de 1500 jeunes et 15 OCBs et groupes de jeunes de ces 3 quartiers autour de la promotion de la paix, et va initier un dialogue avec les secteurs communautaires, politiques et économiques.
Objectif global du poste	<p>L’objectif principal du technicien Moyens d’existence et VSLA sera de contribuer à la mise en œuvre des activités d’accompagnement économique des jeunes (500 jeunes accèdent à des opportunités de développement socio-économique). Il/elle jouera un rôle clé dans l’atteinte des résultats escomptés de ce volet du programme. Il/elle contribuera aussi aux autres activités du projet qui contribue à renforcer un environnement protecteur pour les enfants.</p> <p>Sous la supervision de l’Officier Moyens d’existence, il/ elle sera responsable de mettre en œuvre sur le terrain toutes les activités de l’axe Moyens d’existences, y compris l’identification des jeunes, la formation des formateurs et la supervision des formations en compétences de vie, de formation professionnelle, de gestion de microentreprise et éducation financière, la supervision de la distribution des transferts monétaires pour la mise en place/renforcement.</p>
Zone	Le technicien – Moyens d’existence sera basé au bureau central de Concern à Pétionville avec des déplacements réguliers à Cité Soleil pour la mise en œuvre et le suivi des activités.
Tâches principales et Responsabilités	<p>Le Technicien Moyens d’existence aura pour principal responsabilité d’appuyer l’Officier Moyens d’existence dans l’ensemble des activités de la composante Moyens d’existence prévues dans le cadre du projet PBF. Il/Elle sera aussi impliqué(e) dans une série d’activités pour la mise en œuvre globale du projet.</p> <p>1. Mise en œuvre du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter le projet aux communautés, organiser et animer des réunions, et des séances de sensibilisation avec les participants du projet. • Participer activement à l’organisation des activités de formations • Travailler de concert avec les animateurs de formation dans le coaching et suivi des jeunes pour la mise en place d’activités génératrice de revenu. • Participer activement au suivi des formations professionnelles des jeunes • Appuyer dans l’organisation et le suivi de l’utilisation des transferts monétaires (PDM, rencontres avec les participants du projet) • Appuyer à la création des groupes d’épargne et de crédit communautaire et accompagner les groupes. <p>2. Suivi & évaluation et rapportage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appuyer dans l’élaboration des outils de collecte de données • Assurer la collecte, saisie et le suivi des données en lien avec les formations • Assurer la supervision de la collecte des données et/ou la collecte directement auprès des bénéficiaires du projet lors des enquêtes, groupes de discussion, entretiens individuels • Appuyer à l’analyse des données de suivi et proposer des stratégies pour adapter les activités et/ou méthodologie en fonction des données collectées. • Apporter ses contributions pour tout type de rapport selon les besoins du projet (rapport mensuel, trimestriel, et annuel) • Transmettre au superviseur toutes informations pertinentes relevant de l’avancement du projet et des problèmes éventuels • Transmettre immédiatement au superviseur toutes informations pertinentes relevant de la sécurité <p>3. Gestion des ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à une bonne gestion des ressources du projet • S’assurer de la bonne gestion des outils et équipements utilisés par le projet <p>4. Approche de mise en œuvre des activités:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser l’approche participative et s’assurer que les activités soient mises en œuvre et les ressources utilisées de manière à promouvoir le développement des capacités locales et la pérennité des actions

	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les questions transversales (genre, protection, environnement etc..) soient bien prises en compte tout au long du cycle de projet • S'assurer que les activités répondent aux besoins des groupes et individus particulièrement vulnérables tels que personnes vivant avec un handicap etc. • Garantir la compréhension et l'application par l'équipe des valeurs et des principes de Concern • Appliquer et promouvoir les politiques et le Code de conduite de Concern Worldwide y compris le P4) • Suivre les consignes de sécurité <p>4. Autres Tâches Autres tâches qui de temps à autre peuvent être requises par l'Officier Moyens d'existence. Cette description de poste est un guide et ne décrit pas tout le travail que l'employé(e) aura à effectuer maintenant ou dans le futur. Le poste d'un employé(e) pourra être changé, modifié à tout moment et l'employé(e) a pour devoir de faire preuve d'enthousiasme, de dynamisme et de performance au mieux de sa capacité dans l'exécution des nouvelles tâches qui lui sont confiées.</p> <p>5. Confidentialité Assurer la non-divulgateion de toute information que ce soit en ce qui a trait aux pratiques et les affaires de Concern Worldwide, dont on est mis au courant pendant l'exécution de travail, à toute autre personne ou organisation sans autorisation, sauf dans l'exécution normale du devoir</p> <p>Tous les employés ont pour devoir de respecter toutes les règles et procédures de Concern Worldwide.</p>
Responsable	Rapporte à l'Officier Moyens d'existence
Responsable de	Non-applicable
Lien avec	Coordonne et collabore avec les autres membres des programmes de Concern et les équipes des partenaires
Relations clés	Officier engagement communautaire, équipes partenaires
Compétences/expérience clés	<p>1. Profil</p> <p>1. Formation et & Qualifications :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diplôme universitaire en développement rural, sociologie, économie ou équivalent. • Avoir au moins 2 ans d'expérience dans le domaine des moyens de subsistance, l'accompagnement des individus dans leur développement économique et social et l'animation de formations • Expérience de travail avec un public cible jeune • Expérience de travail dans des zones urbaines précaires <p>2. Capacités Techniques: Essentielles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonne expérience en formation des jeunes • Bonne maîtrise des logiciels Word & Excel Bonne connaissance des approches et outils participatifs • Bonne connaissance du secteur du marché du travail et de la formation professionnelle • Bonne compréhension des stratégies de renforcement des moyens de subsistance <p>Désirées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance d'animation pour un public cible de moins de 15-24 ans • Expérience professionnelle dans le domaine de la formation professionnelle <p>3. Compétences Personnelles Particulières:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité de travailler avec une équipe plurisectorielle • Français courant avec bonnes capacités de rédaction • Excellentes qualités en communication et goût pour le travail en équipe • Capacités à travailler sous pression • Capable de travailler de manière autonome et de prendre des initiatives • Attitude de respect et ouverture vis-à-vis des autres

Concern a un code de conduite du personnel et une politique de protection des participants aux programmes qui ont été élaborés pour assurer le maximum de protection possible des participants aux programmes contre l'exploitation et pour clarifier les responsabilités du personnel de Concern, des consultants, des visiteurs du programme et des organisations partenaires ainsi que du niveau d'attitudes que l'on attend d'eux. Dans ce contexte, le personnel est responsable vis-à-vis de l'organisation de s'évertuer à maintenir un niveau des plus élevés dans sa conduite au quotidien sur son lieu de travail et ce, en accord avec les valeurs et la mission qui sont le fondement de Concern. Tout candidat qui se verra offert un emploi à Concern Worldwide

devra signer cette politique de protection des participants aux programmes et le code de conduite du personnel de Concern en annexe à son contrat de travail. En signant la politique de protection des participants aux programmes et le code de conduite du personnel de Concern, les candidats reconnaissent avoir compris le contenu de la politique de protection des participants aux programmes et du code de conduite du personnel de Concern et acceptent de se conduire selon les clauses de ces deux documents.

Concern reçoit des fonds importants de la part de bailleurs externes chaque année. De plus en plus souvent, les bailleurs émettent de nouvelles requêtes indiquant que les fonds futurs seront versés à condition que Concern assure qu'aucun nom de nouveaux employés ou volontaires n'apparaissent sur les listes de terroristes émises par l'Union européenne (Liste de personnes, groupes et entités sujettes au règlement (EC No. 2580/2001), le gouvernement américain (Bureau du contrôle des biens étrangers et des ressortissants désignés spécialement et des personnes bloquées) et les Nations Unies (liste consolidée).

Aucune offre d'emploi (rémunéré ou bénévole) de Concern Worldwide ne sera définitive tant qu'un contrôle aura été effectué sur le candidat. Pour plus d'informations veuillez consulter notre site internet ou contacter le service des Ressources Humaines au siège de l'organisation.

Concern Worldwide est un employeur visant l'égalité des chances et reçoit des candidatures de tous les secteurs communautaires.