

# PNUD Haïti - Rapport annuel de projet 2016

**Titre du Projet** Programme de Relèvement Immédiat Post-Matthew

Award ID 5 0 8 9 6 Project ID 0 2 8 9 6 Date début projet 24 octobre 2016 Date fin 24 mars 2018

**Cibles** accordée en 2016 et chargées dans Atlas au début de l'année

**Réalisations principales du projet en 2016**  
En chiffres svp! - Copier ce texte dans le module de gestion de projet d'ATLAS

<p>Au moins 35000 H/F engagés dans des emplois d'urgence ;</p> <p>Au moins 61200 mètres cubes de déchets organiques enlevés ;</p> <p>Au moins 40000 mètres linéaires de canaux de drainage et d'irrigation curés.</p>	<p>12368 H/F sont engagés dans des emplois d'urgence ;</p> <p>40800 mètres cubes de déchets organiques enlevés ;</p> <p>19200 mètres linéaires de canaux de drainage et d'irrigation sont curés.</p>
---	--

**Leçons apprises et recommandations pour le Plan de Travail 2017**

**Leçon 1 : Le C4W peut améliorer l'autonomisation des femmes et l'équité de genre**  
 Au moins 40% de femmes ont été recrutées pour les activités de C4W. Le C4W est traditionnellement une activité d'hommes et depuis toujours la plus grande part de la main d'œuvre recrutée dans le cadre des activités de C4W est masculine. L'imposition d'un quota minimum de 40% de femmes dans les activités de C4W a créé une nouvelle dynamique: de plus en plus de femmes s'intéressent à ces activités et y travaillent activement et l'approche est répliquée par d'autres opérateurs. Cela contribue à l'autonomisation des femmes et l'équité de genre dans la réponse post catastrophe.

**Recommandation 1 :** Poursuivre la pratique de recruter un quota minimum de 40% de femmes dans toutes les activités de Cash for Work

**Leçon 2 :** Il est nécessaire d'harmoniser les taux de rémunération pour que le C4W ne perturbe pas le marché du travail. Le manque d'harmonisation en ce qui a trait à la rémunération des travailleurs perturbe le marché du travail dans certaines communes où des opérateurs offrant moins que le salaire minimum de 275HTG/jour ont eu des difficultés à recruter.

**Partenaires principaux et rôles de ceux-ci (mise en oeuvre; appui technique; direction stratégique, etc.)**

Les Mairies de Jérémie, Dame-Marie, Moron, Chambellan, Anse d'Hainault, Les Irôis, Bonbon, Beaumont, Abricots Corail, Roseaux, Pestel et de Marfranc ;

ONU-Femmes ;

Handicap International.

**Zones d'interventions** Ouest : Grand-Goâve et Grand Anse : Jérémie, Dame-Marie, Moron, Chambellan, Anse d'Hainault, Les Irôis, ...

**Budget 2016** \$1,645,000.00 **Dépenses 2016** \$1,102,809.60 **% Execu.** 67 **Personnel nat.** 14 **Internat.** 1

**Montant des Dépenses liées au Suivi-Evaluation** \$11,028.10 **Personnel Suivi-Evaluation** 1

**Emplois créés** 12368 **% de femmes** 9276 **Bénéficiaires directs** 12368 **% de femmes** 9276

## Égalité de genre

En 2016, le projet a-t-il contribué à l'égalité de genre?

- Oui
- Non Si oui, précisez les résultats atteints et l'évidence soutenant ces résultats

Le C4W peut améliorer l'autonomisation des femmes et l'équité de genre

Au moins 40% de femmes ont été recrutées pour les activités de C4W. Le C4W est traditionnellement une activité d'hommes et depuis toujours la plus grande part de la main d'œuvre recrutée dans le cadre des activités de C4W est masculine. L'imposition d'un quota minimum de 40% de femmes dans les activités de C4W a créé une nouvelle dynamique : de plus en plus de femmes s'intéressent à ces activités et y travaillent activement et l'approche est répliquée par d'autres opérateurs. Cela contribue à l'autonomisation des femmes et l'équité de genre dans la réponse post-catastrophe.

## Coopération Sud-Sud

En 2016, le projet a-t-il favorisé l'échange d'expériences entre pays en voie de développement ou a-t-il appuyé la participation d'Haïti dans des processus d'échange de connaissances avec d'autres pays?

- Oui
- Non Si oui, précisez les pays et les domaines de substances ayant fait l'objet de l'échange

## Développement des capacités

En 2016, à quel niveau de changement des capacités nationales le projet a-t-il contribué (vous pouvez sélectionner plus d'un)?

- Individuel
- Organisationnel
- Environnement externe

En 2016, quel type de changements de capacités le projet a-t-il contribué (vous pouvez en sélectionner plus d'un)?

- Arrangements institutionnels
- Leadership
- Connaissances
- Imputabilité
- Autre

Si autre précisez

Planification et Coordination

Décrivez quelles capacités ont été renforcées par le projet et les résultats atteints

Les capacités de gestion, de planification, de suivi et de coordination des autorités locales et de la société civile ont été renforcées par le projet. De plus, 19 municipalités ont été appuyés dans le remplacement des équipements et matériels clés.

## Changements de comportements et résultats de développement

En 2016, le projet a-t-il favorisé des changements comportementaux et/ou des résultats de développement?

- Oui
- Non Si oui, précisez ces grands changements apportés par le projet qui contribuent à l'atteinte des résultats de développement

La façon de cibler les bénéficiaires les plus vulnérables ;

La participation féminine avec le quota des 40% de femmes ;

L'implication des autorités locales dans la mise en œuvre du projet.

## Évaluations et planification nationale

En 2016, le projet a-t-il appuyé des processus d'évaluation des besoins, de planification ou d'élaboration de politiques publiques?

- Oui
- Non Si oui, précisez le titre de l'évaluation, sa portée et les changements significatifs apportés dans notre travail.

## Mise en oeuvre de programmes ou stratégies nationales

En 2016, le projet a-t-il appuyé la mise en oeuvre de programmes ou stratégies de la part des contreparties gouvernementales ou des acteurs locaux?

- Oui
- Non

Si oui, précisez

Avec la mise en oeuvre de C4W par les autorités locales et l'élaboration d'un plan de relèvement suite à la réalisation de l'évaluation post-désastre (PDNA).

## Renforcer la résilience et encourager la durabilité des actions

En 2016, le projet a-t-il permis aux partenaires d'être plus résilients aux crises? A-t-il permis aux contreparties de mettre en place des processus de changements positifs durables?

- Oui
- Non

Si oui, précisez

## Conclusions

Ajoutez ici tout autre commentaire sur le travail du projet en 2016

En définitive, le projet de Relèvement Immédiat Post-Matthew a créé plus de 12,000 emplois de court-terme dans les zones touchées par l'ouragan au dernier trimestre de 2016. Aussi, il a permis d'élaborer le plan de relèvement avec la réalisation de l'évaluation des besoins (PDNA).

Nom du Chef de projet:

Barbara Manouchka Calixte

Date

mai 2017

Nom du Chef de l'unité:

Rita Sciarra

Date

mai 2017