

ANNEXES

ONU FEMMES HAÏTI :
ÉVALUATION DU PORTEFEUILLE
DE PAYS

NOTE STRATÉGIQUE 2018-2021

Table des matières

Annexe 1 : Termes de référence de l'évaluation	2
Annexe 2 : Liste des activités clés du bureau de pays d'ONU Femmes	14
Annexe 3 : Protocoles d'entretien	15
3.1. Entretiens avec les bénéficiaires	15
3.2. Entretiens avec le personnel et les partenaires d'ONU Femmes	17
Annexe 4 : Résumés des enquêtes	20
4.1. Enquête du personnel d'ONU Femmes.....	20
4.2. Enquête des parties prenantes	30
Annexe 5 : Matrice d'évaluation	38
Annexe 6 : Répartition des personnes interrogées et enquêtées	43
Annexe 7 : Liste des documents consultés	44
Annexe 8 : Biographies de l'équipe d'évaluation	48
Annexe 9 : Plan de gestion des données et protocole de consentement éclairé	48

Date du rapport 31 décembre 2021

Équipe d'évaluation Michael Francis Craft, Spécialiste Régional de l'Évaluation, Chef d'Équipe
Isnel Pierreval, Consultant national
Miren Aguirre Salazar, Assistante de recherche et d'investigation
Rose-Flore Frederique, Assistante administrative

Annexe 1 : Termes de référence de l'évaluation

1. CONTEXTE :

ONU Femmes est l'entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Porte-drapeau mondial des femmes et des filles, ONU Femmes a été créée pour accélérer les progrès dans la réponse apportée à leurs besoins partout dans le monde. Le travail de ONU Femmes en Haïti s'inscrit en alignement au Cadre de Développement Durable des Nations Unies 2017-2021 qui fournit la stratégie commune dans laquelle travaillent les entités, fonds et programmes de l'Organisation¹ ainsi qu'au Plan stratégique d'ONU Femmes (2018-2021).²

Dans ce contexte, la Note stratégique 2018-2021 de ONU Femmes Haïti a été axée sur les 3 axes stratégiques suivants : i) les femmes dirigent, participent et bénéficient à parts égales aux systèmes de gouvernance ; ii) les femmes haïtiennes bénéficient de la sécurité de revenu, un travail décent et une autonomie économique et iii) les femmes et les filles contribuent et ont une plus grande influence dans la construction d'une paix et d'une résilience durables, et bénéficient également de la prévention des catastrophes naturelles et des conflits et de l'action humanitaire en Haïti.

Le bureau d'ONU Femmes Haïti souhaite commanditer une évaluation de la Note stratégique en vue d'apprécier les contributions apportées par ONU Femmes aux résultats de développement en ce qui concerne l'égalité des sexes au niveau des pays et d'en mesurer les progrès et les transformations. L'évaluation permettra également de fournir des orientations idoines pour la prochaine Note stratégique (2022-2024). La conduite de présente évaluation se conformera aux normes et règles³ du Groupe d'évaluation des Nations Unies (UNEG), à la politique d'évaluation d'ONU Femmes⁴ et aux normes d'ONU Femmes en matière d'évaluation sensible au genre⁵.

2. DESCRIPTION DU PROGRAMME :

Le travail d'ONU Femmes est articulé autour de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui est souvent appelée la « Déclaration internationale des droits des femmes », et le Programme d'action de Beijing, qui énoncent les engagements des gouvernements pour améliorer les droits des femmes.

L'esprit de ces accords a été confirmé par les Objectifs de Développement Durable; les résolutions du Conseil de Sécurité des Nation Unies sur les femmes, la paix et la sécurité et sur les violences sexuelles dans les conflits; le Conseil Economique et Social est convenu de la résolution 1997/2 et de la résolution 2011/5; et le Conseil d'administration du secrétariat des Nations Unies pour les politiques de coordination sur l'égalité des sexes et sur l'autonomisation des femmes et son plan d'action de l'ensemble du système correspondant.

1. ¹ <https://haiti.un.org/fr/637-cadre-de-developpement-durable-2017-2021-undaf>

2. ² <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2017/8/un-women-strategic-plan-2018-2021>

³ UNEG Norms (<http://unevaluation.org/document/detail/21>) - UNEG Standards (<http://unevaluation.org/document/detail/22>)

3. ⁴ ONU Femmes, [Evaluation Policy \(2012\)](#) - [UN Women Evaluation Handbook](#):

<http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook> -

<https://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook/country-portfolioevaluation-guidance>

⁵ Manuel d'évaluation d'ONU Femmes sur la gestion des évaluations sensibles au genre : <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation>

La mission globale de ONU Femmes est structurée autour trois dimensions de mandat :

- Son rôle normatif pour soutenir les organismes intergouvernementaux, tels que la Commission sur le statut de la femme (CSW) et l'Assemblée Générale, dans leur formulation des politiques, des normes internationales ;
- Son rôle programmatique ou opérationnel pour aider les États membres à mettre en œuvre les normes internationales et à nouer des partenariats efficaces avec la société Haïti;
- Son rôle de coordination pour impliquer à la fois le travail pour promouvoir la responsabilisation du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (GEEW), et plus largement la mobilisation et la convocation d'intervenants clés afin d'assurer une plus grande cohérence et une intégration du genre à travers des Nations Unies.

Afin d'adapter le travail de l'Organisation aux priorités du pays et au cadre stratégique des Nations Unies, ONU Femmes a élaboré une Note stratégique 2018-2021. Les axes stratégiques initialement identifiés par ONU Femmes Haïti pour la réduction des inégalité genre au Haïti couvrent sept résultats, en lien avec les domaines d'intervention de l'organisation. Les domaines de résultat sont articulés comme suit⁶ :

1. Les cadres normatifs et institutionnels sont renforcés pour abroger la législation discriminatoire et réduire la violence électorale contre les femmes candidates.
2. Les femmes haïtiennes, qui accordent une attention particulière aux victimes de violence, ont un meilleur accès aux services de justice.
3. Les hommes, les femmes et les enfants des quartiers vulnérables de Port-au-Prince et des Cayes ont un meilleur accès à l'assistance juridique et judiciaire.
4. Le système judiciaire améliore l'efficacité de ses procédures pour réduire les délais de traitement des affaires judiciaires.
5. Les entreprises dirigées par des femmes ont accru leur participation et leur leadership dans le développement de marchés de l'agriculture, de l'eau, des énergies renouvelables et des services résilients au changement climatique et bénéficient d'un accès égal aux ressources et services.
6. Les cadres socioculturels, ainsi que les cadres législatifs, politiques, institutionnels et organisationnels sont renforcés et structurés pour répondre à la violence domestique à l'égard des femmes et des filles.
7. Le secteur pénitentiaire et judiciaire dispose de capacités opérationnelles facilitant une meilleure coordination de la réponse au COVID-19.

La Note stratégique a été développée avec un cadre de résultats de développement (DRF) contenant des indicateurs de performance qui comprennent des hypothèses de base. La Note stratégique comprend également un cadre de mesures de l'efficacité et efficacité organisationnelle (OEEF) avec des indicateurs de performance.

Portefeuille de projets

Le budget de la Note stratégique est estimé à environnement 15,584,389 millions USD, comment noté ci-dessous pour les différents axes.

Table 1. Ressources par résultat de programme⁷

Projet	Budget
2012 - 2020 IB for Haiti	\$5,820,186
Amélior condit detentions des	\$178,727

4. ⁶ ONU Femmes, Results Management System, consulté le 26 oct. 2020

5. ⁷ ONU Femmes, Atlas, consulté le 26 oct. 2020

Empowerment women rural south	\$1,973,067
Global Facility- II	\$83,944
LAC - HAITI SAWP - COSS THEMA	\$3,382,117
Renforcer l'accès à la justice	\$211,153
SPF2 Humanitarian action	\$40,000
SPF2 O1.1 Legislation	\$19,078
Spotlight Initiative Haïti	\$1,546,488
Strategic Partnership Framework	\$96,220
Strengthened capacity to integ	\$17,500
UN Women Emergency Relief Fund	\$40,000
UNWOMEN 'S PEACE AND HUMANITARIAN FUND	\$361,589
Women are promoted as leaders	\$1,374,968
XB Funds - Haiti CO	\$439,352
Total	\$15,584,389

3. OBJECTIF DE L'ÉVALUATION :

L'objectif principal de l'évaluation est d'apprécier les progrès enregistrés par ONU Femmes vers la réalisation des résultats stratégiques durant la période 2018-2020. L'évaluation examinera la portée, la pertinence, l'efficacité et la durabilité de l'appui d'ONU Femmes. Sur la base de cette évaluation, des recommandations seront formulées en vue de l'amélioration des chances d'atteindre les résultats sélectionnés en recentrant et en mettant en cohérence ses interventions et ses partenariats.

L'évaluation devrait également générer des leçons et des expériences et suggérer des recommandations quant à la programmation actuelle. L'évaluation sert d'agent de changement et joue un rôle essentiel dans le soutien de la responsabilisation. À cet effet, elle servira à :

- Renforcer les fonctions de gestion adaptative et de suivi des projets.
- Augmenter la probabilité d'atteindre les objectifs stratégiques de la Note stratégique en analysant les forces et les faiblesses des interventions et en suggérant des mesures d'amélioration.
- Améliorer l'apprentissage organisationnel et de développement.
- Permettre une prise de décision éclairée.
- Créer la base de la reproduction des résultats des projets réussis obtenus jusqu'à présent.
- Faire des suggestions pour l'amélioration des programmes dont l'exécution est faible ou avec un engagement variable des partenaires.
- Fournir des suggestions sur la manière de développer le portefeuille afin d'atteindre les résultats escomptés et le positionnement d'ONU Femmes dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
- Étudier les éléments de renforcement des capacités et proposer des moyens de l'améliorer.
- Étudier les facteurs sous-jacents affectant la situation et recommander des mesures, si nécessaire, pour réorienter les efforts d'ONU Femmes dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles.

4. CRITERES D'ÉVALUATION ET QUESTIONS CLES :

Les évaluations d'ONU Femmes appliquent les critères suivants de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques : la pertinence, l'efficacité, la cohérence, l'efficience et la durabilité. ONU Femmes prend en compte également les droits de l'homme et l'égalité des sexes comme critère

supplémentaire. L'évaluation ne considérera pas l'impact (tel que défini par UNEG), car il est prématuré d'évaluer cela. L'évaluation cherchera à répondre aux questions d'évaluation suivantes (à titre indicative) :

Critères	Questions
Pertinence	L'approche d'ONU Femmes – y compris l'orientation thématique et la stratégie de mise en œuvre – est-elle la plus pertinente pour faire progresser l'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes en Haïti ? Le programme est-il une priorité politique ou socioéconomique du mandat et du rôle d'ONU Femmes ? Est-il la priorité clé du plan national, de la Note stratégique d'ONU Femmes ? Est-ce une priorité géographique d'ONU Femmes, par exemple, les niveaux d'inégalité entre les sexes et la situation des femmes dans le pays ?
Efficacité	Quels sont les résultats des contributions d'ONU Femmes à la promotion de l'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes en Haïti ? Quels résultats inattendus (positifs et négatifs) ont été atteints ?
	Quels sont les principaux facteurs entravant l'activation et à la réalisation des résultats prévus ?
Cohérence	Quelles sont les interventions obtenues en synergies avec le travail en équipe d'ONU Femmes et les autres agences des Nations Unies ?
	Quel est l'équilibre et la cohérence entre la programmation-opérations, la coordination et le travail optimal de la politique normative ?
Efficience	ONU Femmes Haïti dispose-t-il de systèmes organisationnels et de capacités appropriés pour soutenir la mise en œuvre efficace de son programme de travail ?
	Dans quelle mesure la structure de gestion d'ONU Femmes peut être un soutien efficient pour la mise en œuvre de la note stratégique ?
Durabilité	Dans quelle mesure ONU Femmes a-t-il assuré l'appropriation nationale pour les différentes parties du portefeuille ?
	Dans quelle mesure a été développée la capacité des partenaires pour assurer la durabilité des efforts de programmation ?
Droits de l'homme et l'égalité des sexes	Le portefeuille a-t-il été mis en œuvre conformément aux principes des droits de l'homme et de l'égalité des sexes dans sa conception et sa mise en œuvre ?
	Dans quelle mesure le programme de ONU Femmes Haïti change la dynamique du pouvoir dans les relations entre les différents groupes ?

L'évaluation devrait adopter une approche sensible au genre. L'évaluation sensible au genre utilise une approche systématique pour examiner des facteurs relatifs au genre qui évaluent et promeuvent les questions d'égalité de genre et fournit une analyse des structures de contrôle politique et social qui créent l'égalité des sexes. Cette technique permet à ce que les données collectées soient analysées comme suit :

1. Évaluer la mesure dans laquelle l'intervention a été guidée par les cadres internationaux pertinents (nationaux et régionaux) normatifs pour l'égalité des sexes et les droits des femmes, des mandats du système à l'échelle des Nations Unies et les objectifs organisationnels
2. Déterminer les revendications des détenteurs de droits et obligations des responsables et identifier les tendances, les réponses communes et les différences entre les groupes de parties prenantes
3. Évaluer la mesure dans laquelle la participation et l'inclusion ont été maximisées dans les interventions
4. Trianguler des informations pour identifier les similitudes et / ou des anomalies dans les données obtenues de différentes façons (à savoir, des interviews, des groupes de discussion, observations, etc.)

et des différentes parties prenantes (par exemple, les détenteurs d'obligations, les détenteurs de droits, etc.)

5. Identifier le contexte derrière les chiffres et les personnes (en utilisant des études de cas pour illustrer les résultats plus larges ou d'aller plus en profondeur sur une question) en analysant également les relations et la dynamique du pouvoir, et les structures qui contribuent aux inégalités
6. Évaluer la mesure dans laquelle la durabilité a été construite dans l'intervention à travers le renforcement des capacités et l'autonomisation des femmes et des groupes de titulaires de droits et des détenteurs d'obligation

5. PORTEE DE L'EVALUATION :

L'évaluation couvrira toutes les interventions programmatiques d'ONU Femmes Haïti pendant la période de mise en œuvre de la Note stratégique (2018 - 2020). Elle considèrera également toutes les activités entreprises par le bureau pays y compris le soutien général apporté dans le cadre de la politique normative et la coordination au sein du Système des Nations Unies. La portée de l'évaluation devrait inclure les leçons apprises, les constatations et les recommandations dans les domaines suivants :

- Pertinence, bien fondé et cohérence des résultats stratégiques et de la Théorie de Changement escomptés eu égard au contexte et aux enjeux de développement et de gouvernance en Haïti.
- Le positionnement et la stratégie adoptée par ONU Femmes pour répondre aux demandes spécifiques du pays, tout en continuant en même temps l'objectif de l'égalité des sexes, les droits et l'autonomisation des femmes.
- Qualité des indicateurs de performance dans le Cadre de Résultats de Développement (DRF) et OEEF, et l'accessibilité et l'adéquation des documents/données pertinents.
- Contribution et efficacité des projets en cours d'ONU-Femmes (liste en annexe 1) pour atteindre les résultats stratégiques escomptés. Identifier les facteurs qui ont contribué (opportunités) ou nui (menaces) à l'atteinte des résultats.
- Contribution d'ONU Femmes aux résultats escomptés grâce au plaidoyer, aux partenariats et à la coordination des donateurs.
- Les changements dans le contexte interne et externe, la souplesse d'adaptation, et les facteurs qui ont facilité ou entravé la mise en œuvre des interventions.
- La mesure dans laquelle ONU Femmes Haïti a réalisé des synergies entre ses trois mandats (normative, coordination et programme) à travers la cohérence interne et externe.
- Efficacité de la stratégie de partenariat reflétée en permettant au gouvernement Haïtien de mobiliser un large soutien pour la conception et la mise en œuvre des initiatives de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

L'évaluation couvrira les programmes conjoints ainsi que d'autres programmes exécutés individuellement par le bureau pays. Lorsque des programmes conjoints sont inclus dans l'analyse, l'évaluation tiendra compte à la fois de la contribution spécifique d'ONU Femmes, ainsi que des avantages comparatifs et des coûts de travail par le biais d'une modalité conjointe.

Il est recommandé que l'évaluation utilise le « Le cadre d'autonomisation des femmes » (élaboré par Sara Hlupekile Longwe) comme référence conceptuelle au cours du processus d'évaluation. Ceci sera utile pour élaborer la progression vers l'égalité, à partir de la satisfaction des besoins sociaux de base vers l'égalité dans le contrôle des moyens de production.

L'évaluateur/trice devra procéder à une évaluation initiale de la disponibilité des données secondaires nécessaires à l'évaluation. En outre, en cas de contraintes - telles que l'accessibilité limitée des sites du

projet à l'intérieur du pays - ces limitations doivent être comprises et les résultats généralisés devraient être évités si un échantillon solide n'a pas été utilisé. En outre, les aspects culturels qui pourraient avoir une incidence sur la collecte de données doivent être analysés et intégrés dans les méthodes et les outils de collecte de données. L'évaluateur/trice devrait inclure suffisamment de temps pour les outils de collecte de données.

6. APPROCHE METHODOLOGIQUE DE L'ÉVALUATION :

Des directives détaillées sur l'approche d'Évaluation de Note stratégique ont été mises au point par ONU Femmes et seront mises à la disposition de l'équipe d'évaluation retenue à la phase de démarrage.

- L'évaluation devra examiner *la position stratégique* d'ONU Femmes Haïti et identifier quels facteurs et quelles combinaisons de facteurs, sont le plus souvent associées à une contribution plus élevée d'ONU Femmes aux résultats attendus et inattendus. Elle entreprendra :
- *Une analyse documentaire* : portant sur i) la politique d'évaluation d'ONU Femmes et documents associés; ii) le Plan stratégique ainsi que le CDD (2017-2021) et son évaluation en cours; iii) la Note stratégique 2018-2021 et les documents de Projets en cours; iv) les rapports annuels d'ONU Femmes Haïti (2018-2020); v) Les rapports d'études sectorielles et évaluation de projets.
- *Finalisation de la note de cadrage* : En consultation avec le bureau de Pays d'ONU Femmes, l'évaluateur/rice devra déterminer la manière la plus adaptée de procéder à cet examen et les moyens d'y associer les partenaires de mise en œuvre. Les méthodes d'évaluation doivent être choisies pour leur rigueur dans la production de preuves empiriques pour répondre aux critères d'évaluation, afin de répondre aux questions d'évaluation, et pour répondre à la finalité de l'évaluation.
- *Analyse quantitative et qualitative des données et élaboration d'un premier rapport intermédiaire* :
 - La consultation avec tous les principaux groupes de parties prenantes . Des outils participatifs de consultation avec les groupes d'intervenants et un plan pour l'inclusion des femmes, des personnes et des groupes qui sont vulnérables et / ou discriminés seront retenus dans le processus de consultation.
 - La participation des détenteurs de droits en particulier les femmes et les groupes vulnérables et marginalisés, pour assurer l'application d'une approche sensible au genre. Il est également important de préciser les garanties éthiques qui seront utilisées. Les résultats de l'évaluation devront être approuvés au cours d'ateliers ou débriefings impliquant divers acteurs clés.
 - Le recueil de données et informations à travers des visites de terrain, des systèmes d'information institutionnels, des documents financiers, etc.
 - La reconstruction de la théorie du changement à l'aide d'un processus participatif au cours de la phase de démarrage. Ce processus sera guidé par une analyse féministe et institutionnelle.
 - L'adoption d'une approche sensible au genre à travers les quatre éléments de l'Indicateur de performance en évaluation du « UN-SWAP 2.0»⁸.
 - L'application d'échantillonnage intentionnel fondé sur les critères minimaux suivants : i) un ou deux projets par groupe thématique du travail opérationnel ; ii) les interventions thématiques les plus importantes pour le bureau pays sur le plan stratégique.
- *Formulation du rapport final d'évaluation* : L'évaluateur/trice rendra compte de son travail à ONU Femmes. Le Chef d'Équipe, dans le cadre de la politique d'évaluation d'ONU Femmes, garantira la qualité des produits soumis par l'évaluateur/rice et demandera des modifications jusqu'à ce que le

6. ⁸ <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>

produit soit conforme aux normes de qualité décrites la «Liste de contrôle de l'évaluation de la qualité du rapport d'évaluation⁹ ».

7. MODALITES DE CONDUITE DE L'EVALUATION :

Toutes les évaluations d'ONU Femmes établissent des mécanismes pour garantir une haute qualité des processus et des produits d'évaluation, comme indiqué dans la politique et la guide d'évaluation d'ONU Femmes. Le rapport d'évaluation suivra le schéma standard établi dans le Guide d'évaluation du portefeuille de pays d'ONU Femmes et devrait également suivre le Manuel éditorial des Nations Unies.

L'évaluation sera réalisée sur la base de la structure de gestion suivante :

- Le Spécialiste régional de l'évaluation (RES) du Service indépendant d'évaluation et d'audit (IEAS) conduira la coordination et la gestion quotidienne, et servira comme Chef de l'équipe » dirigeant l'approche et la méthodologie, la collecte de données, l'analyse et la rédaction du rapport. En tant que chef de l'équipe, le RES est également chargé de superviser le travail des membres de l'équipe d'évaluation et d'assurer la qualité du travail.
- L'Évaluateur/rice national/e soutiendra la collecte de données, l'analyse et la rédaction du rapport, à travers principalement les rapports d'analyse des résultats.¹⁰ La personne est responsable des tâches d'analyse, la systématisation des informations, et à la préparation des rapports et des présentations. Pour éviter tout conflit d'intérêt et de pression indu, la personne doit être indépendante, ce qui implique qu'elle ne doit pas avoir été directement responsable de la conception ou de la gestion globale de l'objet de l'évaluation, ni s'attendre à l'être dans un futur proche. L'évaluateur/riche ne doit avoir aucun conflit d'intérêt et doit avoir la pleine liberté de mener leurs travaux d'évaluation de façon impartiale.
- Le Groupe de gestion de l'évaluation soutiendra au niveau administratif et fournira la responsabilité, composé de la Représentante du bureau pays, le point focal d'évaluation désigné, et le RES.
- Le Groupe de référence de l'évaluation fournira l'appui technique, composé du personnel du programme d'ONU Femmes, les partenaires nationaux du gouvernement, les partenaires de développement / donateurs, des représentants des équipes de pays, les partenaires de la société Haïtienne, et/ou les Organisations de la société civile.
- L'Examineur pair conduira la revue de qualité des produits et fournira des conseils méthodologiques, composé d'un membre du personnel d'IEAS.

Afin de maximiser la participation des parties prenantes et assurer une évaluation sensible au genre, le bureau pays Haïti devrait soutenir l'équipe d'évaluation lors de la collecte de données de la manière suivante :

1. Consulter les partenaires en ce qui concerne l'évaluation et le calendrier proposé pour la collecte des données
2. Organiser une séance de compte-rendu peu avant la fin de la collecte des données en vue de présenter les résultats préliminaires ou les lacunes dans l'information au gestionnaire de l'évaluation, au Group de gestion et au Groupe de référence

⁹ [UN Women GERAAS evaluation quality assessment checklist: http://www.unwomen.org/en/about-us/evaluation/decentralized-valuations.](http://www.unwomen.org/en/about-us/evaluation/decentralized-valuations)

7. ¹⁰ Il est possible qu'un membre du personnel d'ONU Femmes d'un autre bureau pays de la région pourra participer pour fournir des informations du point de vue d'un autre bureau pays.

3. Vérifier que les parties prenantes identifiées à travers l'analyse des parties prenantes sont incluses, en particulier les plus vulnérables ou difficiles à atteindre, et apporter un soutien logistique nécessaire en contactant les parties prenantes et en organisant le transport
4. Veiller à ce que l'égalité des sexes et de la perspective des droits humains soient prises en compte tout au long de l'évaluation, et que l'évaluateur respecte les principes éthiques énoncés ci-dessous
5. Coordonner les apports de manière opportune d'autres exercices d'évaluation prévus des bureaux de pays en tant que points clés d'évidence pour l'évaluation

8. RESPONSABILITES DE L'EVALUATEUR/RICE :

L'évaluateur/trice doit être responsable de:

- Concevoir la portée et la méthodologie détaillées de l'évaluation;
- Conduire une évaluation participative du programme;
- Mener des entretiens / réunions avec les parties prenantes concernées;
- Elaborer un rapport d'évaluation intermédiaire;
- Présenter des projets de rapports d'évaluation aux principales parties prenantes lors d'une réunion de débriefing;
- Veiller à ce que le rapport d'évaluation soit finalisé dans la semaine maximum après la réunion de debriefing.

L'évaluateur/trice devra produire un rapport analytique contenant les conclusions, les recommandations et les leçons apprises couvrant la portée de l'évaluation. Le rapport devra se conformer aux exigences de la politique d'évaluation d'ONU Femmes et sera partagé avec le Groupe de référence de l'évaluation et le Groupe de gestion de l'évaluation pour l'examen qualité. La structure et le contenu du rapport doivent inclure les éléments suivants, avec un maximum de 50 pages sans annexes :

1. Titre et pages de couverture
2. Résumé exécutif (1 à 2 pages)
3. Introduction (1 page)
4. Programme / objet de la description de l'évaluation et le contexte (3 à 4 pages)
5. Les objectifs et la portée de l'évaluation (1 page)
6. Description de la méthodologie d'évaluation (6 pages)
7. Analyse des Résultats : la pertinence, l'efficacité (normative, coordination, opérationnel), l'efficacité, la durabilité le genre et les droits humains (20-25 pages)
8. Analyse des opportunités pour fournir des orientations pour la programmation future (3-4 pages)
9. Conclusions et recommandations (4-5 pages)
10. Leçons et innovations (3-4 pages)
11. Annexes : TDR ; documents consultés ; listes des institutions interviewées ou consultées et des sites visités (sans référence directe aux particuliers) ; les résultats analytiques et la documentation relative à la méthodologie comme matrice d'évaluation ; liste des conclusions et recommandations.

Le bureau de pays et le Spécialiste régional de l'évaluation veilleront à la qualité du rapport d'évaluation. Le projet et le rapport final d'évaluation seront partagés avec le Groupe de référence de l'évaluation, et le Groupe de gestion de l'évaluation pour l'examen de la qualité.

Le calendrier de l'évaluation sera déterminé en consultation étroite entre l'équipe d'évaluation, le Groupe de gestion et le Groupe de référence de l'évaluation. A titre indicatif, les activités, le nombre de jours et les produits attendus pendant l'évaluation sont répartis comme indiqué ci-dessous.

Table 2. Activités, produits attendus et jours de travail

Activités	Produits	Jours de travail
1. Revue documentaire pour préparer le rapport de démarrage renseignant sur « l'évaluabilité » du programme, incluant le chronogramme final, les outils de collecte des données, et briefing avec le bureau	Rapport de démarrage	13 jours
2. Collecte de données et l'analyse	Document de rapport intérimaire	15 jours
3. Elaboration rapport intérimaire et atelier de restitution		6 jours
4. Préparation du projet de rapport d'évaluation	Brouillon du rapport	8 jours
5. Rapport final de l'évaluation et brief	Document de rapport final et brief	3 jours
	Total	45 jours

9. DUREE :

La durée du contrat est du 03 janvier au 03 juin 2020. Jours ouvrables : 45 jours.

10. COMPETENCES TECHNIQUES :

Compétences liées au travail au sein d'ONU Femmes

- Démontre son intégrité en se conformant aux valeurs/normes déontologiques des N.U.
- Promeut la vision, la mission et les buts stratégiques d'ONU Femmes et des Nations Unies.
- Respecte les différences culturelles, de genre, de religion, de race, d'âge et de nationalité.

La gestion et le leadership :

- Se concentrer sur l'impact et le résultat pour le partenaire
- Faire preuve d'une capacité de répondre aux besoins des divers clients et partenaires.
- Diriger des équipes de façon efficace et montrer des aptitudes en résolution de conflits.
- Avoir l'esprit ouvert au changement et être bien informé et sensible au contexte national.

Travail en groupe :

- Aptitude à interagir, à établir et à maintenir de façon effective aussi bien avec les collègues, et avec des personnes ayant des cultures différentes, de bonnes relations de travail dans le respect des diversités et être capable de travailler sous pression.
- Aptitude à recevoir les feed-back de manière positive et à prendre en compte les suggestions et recommandations.

Communication :

- Avoir une bonne capacité de rédaction/analyse ainsi qu'une capacité de s'exprimer oralement
- Faire preuve de dynamisme, d'innovation, d'autonomie et d'une attitude constructive
- Être capable de traiter des questions confidentielles de manière responsable
- Avoir le contact facile et posséder des capacités à développer et à entretenir de bonnes relations de groupe. Démonstre une ouverture au changement et la capacité à gérer la complexité.

11. PROFIL RECHERCHE :

Education :	<ul style="list-style-type: none"> • Être titulaire d'un master en sciences politiques, sociales, économiques ou autres disciplines connexes.
Expérience :	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 10 ans en matière de conception, suivi et évaluation de programmes en particulier dans le domaine du développement et ou de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Une expérience similaire dans les pays post conflits est un atout ; • Au moins 5 missions d'évaluation, d'élaboration des plans d'évaluation assortis de la démarche méthodologique, et familiarité avec les exercices de restitution d'évaluation aux parties prenantes; • Une expérience avec le système des Nations Unies, une bonne connaissance du mandat d'ONU Femmes et de ses cadres programmatiques et des règles et procédures des Nations Unies constitueraient un atout.
Langage :	<ul style="list-style-type: none"> • Bonne maîtrise du français et du Créole. • La connaissance de l'anglais est un atout.

12. DOCUMENTS A SOUMETTRE :

Toutes les soumissions doivent se faire dans le système au plus tard le 20 novembre 2020 à 14h00 heure locale. Toutefois, les offres technique et financière doivent être déposées à la même date par email à : info.haiti@unwomen.org avec pour titre : « Consultant.e national.e en charge de l'évaluation de la Note stratégique d'ONU- Femmes Haïti (2018-2021) ». Toutes propositions reçues après la date et l'heure indiquées ne seront pas considérées. Aucune proposition ne peut être modifiée après la date et l'heure fixées pour la remise des propositions.

Le/la consultant(e) intéressé.e devra soumettre séparément leurs offres relatives à la proposition Technique et la proposition Financière. Les offres qui ne respecteront pas ces dispositions seront automatiquement éliminées.

Les deux offres (technique et financière) doivent être envoyées comme deux fichiers séparés. Toutefois, les offres financières devront être codées et seul(e)s les candidats-es dont les offres passeront l'étape technique seront contacté(e)s pour qu'ils-elles envoient le code pour ouvrir leurs offres financières. En cas de non-respect de ces instructions, ONU Femmes ne pourra en aucun cas être tenu responsable si la proposition est ouverte prématurément.

a) Proposition Technique :

- Une lettre d'expression d'intérêt et de disponibilité dûment exprimés ;
- Un CV avec références détaillées des expériences du/de la consultant-e en rapport avec les TdRs;
- Une présentation de la compréhension du mandat ;

b) Proposition Financière :

L'offre financière doit indiquer le coût global de la consultation, avec une description détaillée de toutes les charges y afférentes incluant les honoraires et tous les frais connexes (logistique des séances de formation, mobilisation des participants-tes et prévoir leurs frais de déplacements, etc.

13. L'ÉVALUATION DES SOUMISSIONS :

- Les propositions techniques seront évaluées sur la base de leur conformité aux termes de référence, à l'aide des critères d'évaluation et du système de points plus bas. A la demande de la commission de sélection, les candidat.e.s devront fournir par écrit, dans le délai imparti, tous les renseignements complémentaires éventuellement nécessaires jugés utiles. Ces renseignements ne doivent en rien modifier l'offre de base.
- Seules les propositions sélectionnées ayant obtenus un minimum de 70 points après analyse des propositions techniques seront considérées pour l'ouverture et l'évaluation financière. Les offres financières ne devront pas porter de signes indicatifs du/de la consultant.e.
- Lorsqu'il y a une incohérence entre le prix unitaire et le prix total obtenu en multipliant le prix unitaire par la quantité, le prix unitaire cité fera foi, à moins que la commission d'évaluation estime qu'il s'agit d'une erreur grossière de virgule dans le prix unitaire auquel cas le prix total tel qu'il est présenté fera foi et le prix unitaire sera corrigé.

EVALUATION DE LA SOUMISSION TECHNIQUE (70% DE LA NOTE GLOBALE)	Points max
<p>Critère 1 : Être titulaire d'un diplôme universitaire en sciences politiques, sociales, économiques ou autres disciplines connexes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Master.....5 pts • Doctorat..... 10 pts 	10
<p>Critère 2 : Au moins 10 ans en matière de conception, suivi et évaluation de programmes en particulier dans le domaine du développement et ou de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Une expérience similaire dans les pays post conflits est un atout.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 ans.....5 pts • Plus de 10 ans10 pts 	10
<p>Critère 3 : Au moins 5 missions d'évaluation, d'élaboration des plans d'évaluation assortis de la démarche méthodologique, et familiarité avec les exercices de restitution d'évaluation aux parties prenantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 actions10 pts • 7 actions20 pts • 9 actions et plus30 pts 	30
<p>Critère 4 : Une expérience avec le SNU, une bonne connaissance du mandat d'ONU Femmes et de ses cadres programmatiques constitueraient un atout</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oui.....5 pts • Non0 pts 	5
<p>Critère 5 : Méthodologie, son adéquation aux conditions et au calendrier du plan d'exécution</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les aspects importants de la tâche à accomplir ont-ils été traités de manière suffisamment détaillée ?.....15 pts 	45

<ul style="list-style-type: none"> • Le contenu des tâches à accomplir est-il bien défini et correspond-il aux TOR ?.....20 pts • La présentation est-elle claire et le déroulement des activités et la planification sont-ils logiques, réalistes et garantissent-ils une réalisation efficace du projet ?.....10 pts 	
--	--

14. ANNEXES

Annexe 1 UN Women GERAAS evaluation quality assessment checklist

Guidance on the UN Women Global Evaluation Reports Assessment and Analysis System (GERAAS) is available at:

<http://www.unwomen.org/en/about-us/evaluation/decentralized-evaluations>

Annexe 2 UN Women Evaluation Consultants Agreement Form

UN Women Evaluation Consultants Agreement Form:

<https://gate.unwomen.org/resources/docs/SiteDocuments/UNWomen%20-%20CodeofConductforEvaluationForm-Consultants.pdf>

UNEG Ethical Guidelines and Code of Conduct for Evaluation in the UN system
<http://www.uneval.org/document/detail/100>

Annexe 3 UNEG Norms and Standards for evaluation

UNEG Norms: UNEG website <http://unevaluation.org/document/detail/21>

UNEG Standards: UNEG website <http://unevaluation.org/document/detail/22>

Annexe 4 UN Women Evaluation Handbook

UN Women Independent Evaluation Office website:

<http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook>

<https://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook/country-portfolioevaluation-guidance>

Annexe 5 Resources for data on gender equality and human rights

- UN Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) – Universal Human Rights Index: <http://uhri.ohchr.org/en>

- UN Statistics – Gender Statistics: <http://genderstats.org/>

- UNDP Human Development Report – Gender Inequality Index:

<http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

- World Bank – Gender Equality Data and Statistics:

<http://datatopics.worldbank.org/gender/>

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Social Institutions and Gender Index:
<http://genderindex.org/>

- World Economic Forum – Global Gender Gap Report:

<http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>

- A listing of UN reports, databases and archives relating to gender equality and women’s human rights can be found at:

http://www.un.org/womenwatch/directory/statistics_and_indicators_60.htm

Annexe 2 : Liste des activités clés du bureau de pays d'ONU Femmes

Interventions de la Note stratégique d’ONU Femmes Haïti				
Activités principales par domaine de mandat organisationnel	2018	2019	2020	2021
Normative : contribution à l'avancement des instruments normatifs par la mobilisation des parties prenantes, le soutien technique et financier, et le plaidoyer				
Soutien technique aux organisations gouvernementales et de la société civile pour les discussions des processus internationaux (CSW, Beijing +25)				
Suivi de la mise en œuvre des recommandations de la CEDAW				
Soutien aux processus de l’Examen périodique universel et la CEDAW				
Coordination : le travail pour promouvoir la responsabilisation du système des Nations Unies sur GEWE ainsi que la mobilisation d’intervenants clés afin d’assurer une plus grande cohérence et une intégration du genre à travers des Nations Unies				
Membre de l’équipe de pays des Nations Unies				
Assistance technique sur l’intégration de la dimension de genre pour les programmes et projets conjoints				
Soutien, mise en œuvre, et suivi du plan de travail du Groupe Thématique Genre				
Soutien et responsable du « Gender Scorecard » avec l’Équipe de pays des Nations Unies				
Participation au plaidoyer conjoint des Nations Unies et à la mobilisation des ressources				
Soutien technique à l’activation de la Table sectorielle sur le genre dirigée par le gouvernement et la Table des donateurs sur le genre				

Soutien technique à l'activation du Groupe consultatif de la société civile				
Opérationnel : programmes/projets pour soutenir les États membres à mettre en œuvre les normes internationales et à établir des partenariats efficaces avec la société Haïtienne				
Plateforme « Buy from Women »				
Réduction de la violence communautaire (MINUJUSTH)				
Accès à la justice et appui pluridisciplinaire aux femmes/filles détenues				
Renforcement des capacités de la Police National d'Haïti				
Renforcement de la sécurité humaine face aux risques de catastrophes en Haïti				
Appui à la résolution des conflits et à la promotion de la cohésion sociale				
Mise en œuvre des activités relatives à l'État de droit (MINUJUSTH)				
Autonomisation des femmes rurales dans la chaîne de valeur agricole (FADEKA)				
Réduction de la violence faite aux femmes durant les processus électoraux				
Amélioration des conditions de détention des détenus de prison				
Soutien au programme femme, paix et action humanitaire				
Favoriser la consolidation de la paix et réduire la VSBG à la frontière Haïti/République dominicaine				
Initiative « Spotlight »				
Renforcer l'accès à la justice des populations les plus vulnérables				

Source : Compilé par l'équipe d'évaluation à partir des informations fournies par ONU Femmes Haïti ; informations sur les projets d'Atlas ; et les plans de travail annuels et les rapports annuels entre 2018 et 2021 du Bureau Pays.

Annexe 3 : Protocoles d'entretien

3.1. Entretiens avec les bénéficiaires

QUESTIONNAIRE BÉNÉFICIAIRE ONU FEMMES

INTRODUCTION :

Bonjour, je suis [nom] de l'équipe indépendante d'évaluation du Service indépendante d'ONU Femme. Je suis le [poste] dans l'équipe, et nous avons aussi notre collègue [poste] dans la réunion.

Comme vous le savez, nous sommes en train d'effectuer une évaluation de portefeuille de pays d'ONU Femmes en Haïti pour la période entre 2018 et 2021. Nous avons cet entretien volontaire avec vous tenant compte de la pertinence de votre opinion pour le travail d'ONU Femmes dans le pays, et celle de vos recommandations pour son prochain cycle de programme.

Nous vous assurons du traitement confidentiel de l'entretien*. Voulez-vous participer dans cet entretien ? Oui / Non

*Spotlight/FADEKA : Les notes peuvent également être partagées de manière anonymisée pour les prochaines revues du programme Spotlight/FADEKA, si vous êtes d'accord ? Oui / Non

INFORMATION Sociodémographique :

- Nom / Non
- Prénom/ Prenon
- Sexe / Sèks
- Commune / Komin
- Département/ Depatman

1. Ki Pwojè ou genyen oubyen benefisye de ONU femmes / Quel projet/activité avez-vous bénéficié (ou été en contact) d'Onu femmes et/ou ses partenaires?
 - a) Projet Spotlight
 - b) FADEKA
 - c) Renforcer l'accès à la justice des populations les plus vulnérables ...
 - d) Projet Gouvernance inclusive et paritaire
 - e) Amélioration des conditions de détention des détenus de prison
 - f) Buy From Women
 - g) Appui à la résolution des conflits et à la promotion de la cohésion sociale
 - h) Autre (préciser).....
2. Ki Mwa ak ki lane ou kòmanse travay oubyen resevwa èd ONU Femmes / En quelle année et mois avez-vous commencé à travailler/collaborer dans cette/ces activité/s (avec ONU femmes)?
3. Ki pi gran bezwen ou menm ak fanmi ou genyen ? Quels sont les plus grands besoins que vous avez ? votre famille ?
4. Ki chanjman pwojè Onu femme fè nan lavi fanmi ou ? Est-ce que vous avez vu un changement réalisé (au niveau personnel, familial, ou communautaire) grâce au projet / activité ONU-Femme qui réponde a ces besoins?
 - 4.1 [Si oui, quel changement ?]
5. Eske ou DAKO ke pwojè ONU Femmes yo kontribye pou satisfè vrè bezwen fanm nan kominote ou an ? êtes-vous d'accord que le soutien ou les activités d'ONU Femme contribue à l'autonomisation des femmes et l'égalité du genre dans votre communauté ?
 - a) Mwen totalman dakò / Je suis totalement d'accord
 - b) Mwen dakò / Je suis d'accord
 - c) Mwen plizoumwèn dakò/ Je suis plus ou moins d'accord
 - d) Mwen pa dakò / Je ne suis pas d'accord
 - e) Mwen toutafè pa dakò / Je suis tout à fait pas d'accord

5.1 Ki pi gran bezwen fanm nan kominote ou a genyen ? [Si la réponse est (a), (b), ou (c)] : Dans ce sens, quels sont les plus grands résultats en termes d'autonomisation des femmes et l'égalité du genre dans ?

6. Ki aktivite ou rive fè ou kisa ou aprann ki se gras a pwojè ONU femme nan sèlman ? Qu'avez vous réalisé ou appris grace au projet/activité d'Onu Femmes ou ses partenaires ?
7. Ki fòs , ki sa ki genyen positif pou fanm tankouw ou lòt fanm, nan òganizasyon lokal oubyen nan kominote a an jeneral ke ONU FEMME ka itilize pou bay bon rezilta nan zafè / Quels sont les leviers, forces positives au niveau des femmes [comme vous], les autres femmes , les organisations communautaires et la communauté en général qu'ONU femmes pourrait utiliser pour atteindre de meilleurs résultats dans le domaine de ce projet / cette activité ?
8. Kisa ONU Femme ka fè pou pi byen reponn ak bezwen fanm tankouw ou òganizasyon fanm ke ou ladanl ? Qu'est-ce qu'ONU femmes peut faire pour mieux répondre aux besoins des femmes et des organisations de femmes ?

3.2. Entretiens avec le personnel et les partenaires d'ONU Femmes

Bonjour, je suis [nom] de l'équipe indépendante d'évaluation du Service indépendante d'ONU Femme. Je suis le [poste] dans l'équipe, et nous avons aussi notre collègue [poste] dans la réunion.

Comme vous le savez, nous sommes en train d'effectuer une évaluation de portefeuille de pays d'ONU Femmes en Haïti pour la période entre 2018 et 2021. Nous avons cet entretien volontaire avec vous tenant compte de la pertinence de votre opinion pour le travail d'ONU Femmes dans le pays, et celle de vos recommandations pour son prochain cycle de programme.

Nous vous assurons du traitement confidentiel de l'entretien*. Voulez-vous participez dans cet entretien ? **Oui / Non**

*Spotlight/FADEKA : Les notes peuvent également être partagées de manière anonymisée pour les prochaines revues du programme Spotlight/FADEKA, si vous êtes d'accord ? **Oui / Non**

Liste de contrôle du consentement éclairé		
Area	Oui	Non
Tous les évaluations d'IES (obligatoire)		
L'évaluateur se présente, y compris son affiliation		
Décrire l' objectif de l'évaluation et de la collecte des données.		
Le consentement est donné dans une langue que le participant comprend et qui exclut le jargon ou le langage confus, en veillant à ce que la formulation soit claire, compréhensible et concise.		
Déclaration du caractère volontaire de la participation et de sa durée		
Déclaration sur la nature confidentielle de la participation dans la mesure du possible.		
Des informations de contact sont fournies pour toute question supplémentaire sur leurs droits en tant que participants.		
Espace pour les questions et le consentement verbal/écrit (oui/non)		
Les évaluations d'IES impliquant des populations vulnérables et/ou couvrant des sujets sensibles		
Description des procédures générales à suivre, y compris la sélection des personnes pour la participation volontaire		
Les avantages individuels et globaux de l'évaluation sont décrits, ainsi que le contenu de l'enquête/entretien/groupe de discussion (c'est-à-dire les données démographiques, l'éducation, les comportements d'épargne, etc.		

Une déclaration indiquant que la consultation ou les procédures peuvent comporter des risques pour les sujets (qui sont actuellement imprévisibles), et une description adéquate de ces risques ou désagréments (par exemple, si certaines questions mettent les répondants mal à l'aise)		
Indiquez clairement si des coûts sont associés à la participation et, le cas échéant, précisez lesquels.		
Procédures pour tout enregistrement , y compris : - Si des enregistrements seront réalisés et quel type (audio/vidéo) - Quand et pourquoi les enregistrements seront effectués - Comment les enregistrements resteront confidentiels et quand ils seront détruits. - Si le fait d'être enregistré de cette manière est une condition de participation et, dans le cas contraire, comment les participants peuvent exprimer qu'ils ne souhaitent pas participer.		
Une déclaration indiquant si les informations sur les participants peuvent être dépouillées de leurs identifiants et utilisées pour des évaluations/recherches futures .		
Toute compensation pour la participation, telle qu'un paiement ou un cadeau.		
Déclaration selon laquelle le refus de participer ou le retrait à tout moment n'entraînera pas de pénalité ou de perte de prestations.		

KEY : [question de suivi](#) ; *question spécifique au mgmt.*

	UNW	UNCT	GOVT	CSO	Autre
Présentation					
Pourriez-vous vous présenter et nous indiquez votre expérience et rôle avec ONU Femmes ? Indiquer aussi votre position actuelle	X	X	X	X	X
Description de la programmation d'ONU Femmes					
Quelle est votre opinion de la contribution d'ONU Femmes dans le domaine dans lequel vous collaborez / coopérez en Haïti ?	X	X	X	X	X
Y a-t-il des résultats clés d'ONU Femmes que vous mettriez en évidence dans ce domaine ?	X	X	X	X	X
Y a-t-il des défis clés que vous mettriez en évidence dans ce domaine pour atteindre les résultats attendus du travail ?	X	X	X	X	X
Quelles sont les leçons apprises et quelles sont les opportunités pour atteindre les résultats de manière plus efficace ?	X	X	X	X	X
Pertinence et positionnement stratégique d'ONU Femmes					
Comment évaluez-vous la pertinence et la soutenabilité du partenariat avec ONU Femmes [Et votre institution ? ou potentiel partenariat (s'il en existe aucun) ?		X	X	X	X
Quelle relation y a-t-il entre les activités d'ONU Femmes dans ce domaine et la stratégie des Nations Unies pour le développement (ISF / UNDAF) ?		X			
Quelle relation y a-t-il entre les activités d'ONU Femmes dans ce domaine et la stratégie de Gouvernement ?			X		
Comment décrivez-vous l'évolution du positionnement de l'ONU Femmes en Haïti de 2018 à nos jours. Décrire sa trajectoire, et discuter la pertinence de son positionnement, les opportunités manquées.	X	X	X	X	X
Dans quels domaines il y aurait synergie ou complémentarité entre Onu Femmes et votre institution ?		X	X	X	X
Pouvez-vous décrire les avantages comparatifs et la valeur ajoutée d'ONU Femmes ainsi que ses points d'amélioration ?	X	X	X	X	X
Modèle d'affaire ONU Femmes ?					

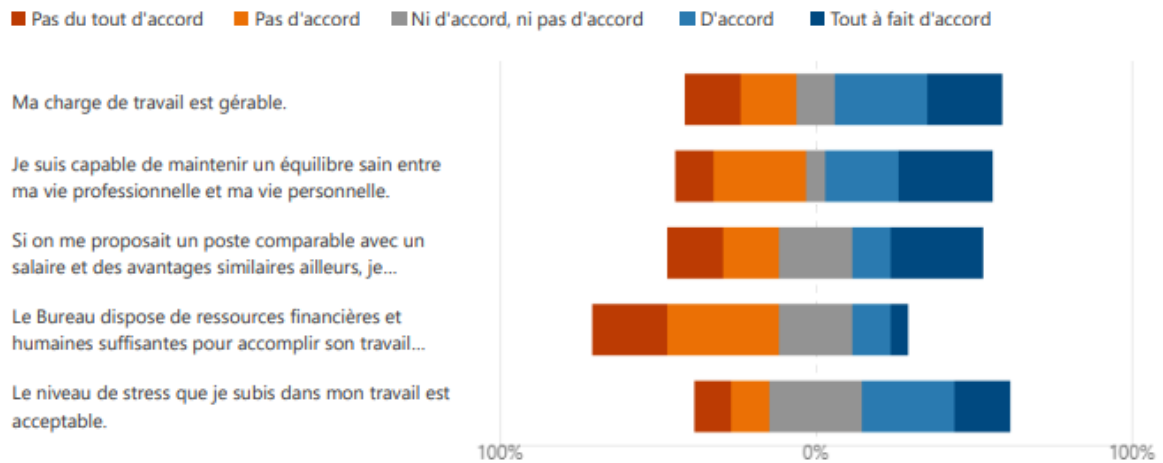
Comment qualifieriez-vous la capacité d'ONU Femmes à exécuter en temps voulu et collaborer de manière efficiente ?	X	X	X	X	X
Selon vous, les ressources financières et humaines d'ONU Femmes ont-elles permis une mise en œuvre efficace de son travail ? Qu'est-ce qui a bien fonctionné et quels sont les défis ?	X				
En quoi le Bureau Pays Haïti d'ONU Femmes a innové entre 2018-2021 ? À votre avis, qu'est ce qui a limité ou accéléré la capacité du bureau pour innover ?	X	X	X	X	X
<i>Quels sont des principaux goulots d'étranglement internes / organisationnels pour atteindre les résultats (par exemple, quels sont les processus organisationnels qui ralentissent la réalisation des résultats)?</i>	X				
Description de l'évolution et adaptation de la note stratégique par rapport au contexte					
Quels sont les éléments de contexte ayant eu le plus grand impact sur la mise en œuvre du travail d'ONU Femmes pour atteindre des résultats ?	X	X	X	X	X
Comment vous voyez l'adaptation d'ONU Femmes à ces éléments ?	X	X	X	X	X
<i>En quoi l'analyse de risque conduite en 2019 a été mis en pratique et utile par rapport à l'implémentation de la note stratégique ? Pourquoi ?</i>	X				
<i>Quels sont les défis et les opportunités identifiées pour le financement de cette note stratégique et la prochaine ?</i>	X				
Suivi, évaluation et gestion du savoir					
Le système de suivi et évaluation permet-il de mesurer les facteurs clés du programme et les résultats attendus ? Quelles sont les leçons apprises dans le suivi & évaluation ?	X				
Le système de suivi et évaluation permet – elle au management de prendre les décisions pour anticiper et corriger le cours du programme ?	X				
Dans le cadre de votre travail avec ONU Femmes, comment êtes-vous informés des progrès, contraintes et écart du projet commun ? Comment pensez-vous que cela pourrait être amélioré		X	X	X	X
En quoi, la gestion du savoir à ONU Femmes permet-elle d'influencer les décisions des partenaires (secteur public, privé, société civile, système des Nations Unies) ?	X				
Le bureau pourrait-il mieux établir des priorités, et si oui, comment et où ? Qu'est-ce qu'ONU-Femmes pourrait / devrait abandonner pour déployer davantage d'efforts vers là où elle peut avoir le plus grand impact ?	X				
Plaidoyer et communication					
Quels sont les contraintes, défis, succès dans le plaidoyer d'ONU Femmes ?	X	X	X	X	X
D'après vous quelle est l'image d'ONU Femmes dans la société Haïtienne (auprès des partenaires) ? En quoi est-elle différente de l'image voulue par ONU Femmes ?	X	X	X	X	X
Clôture					
Avez-vous d'autres commentaires qui seraient importants à prendre en compte par notre équipe en ce qui concerne l'efficacité d'ONU Femmes à soutenir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Haïti ?	X	X	X	X	X

Nous vous remercions de votre temps et [si c'est pertinent] nous ferons un suivi par email concernant les points X, Y ou Z que vous avez mentionné. Vous pouvez également nous contacter par courriel pour toute question supplémentaire.

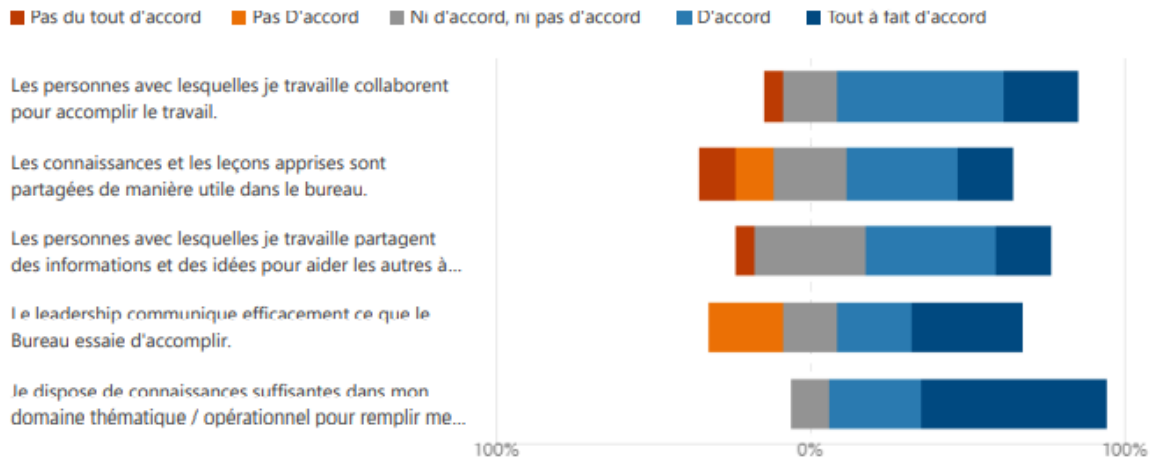
Annexe 4 : Résumés des enquêtes

4.1. Enquête du personnel d'ONU Femmes

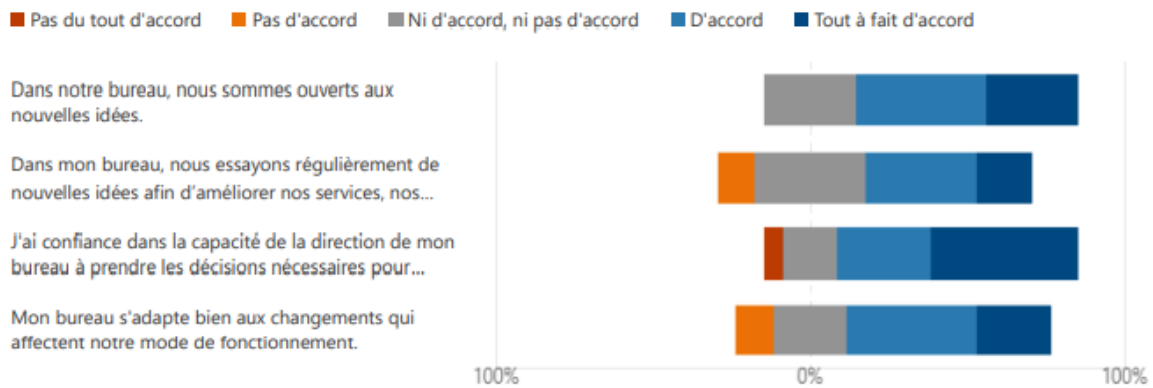
1. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les déclarations suivantes par rapport au travail dans le Bureau Pays d'ONU Femmes en Haïti.



2.



3.



4. Pour les déclarations avec lesquelles vous n'êtes pas (du tout) d'accord, veuillez fournir des commentaires supplémentaires, le cas échéant.

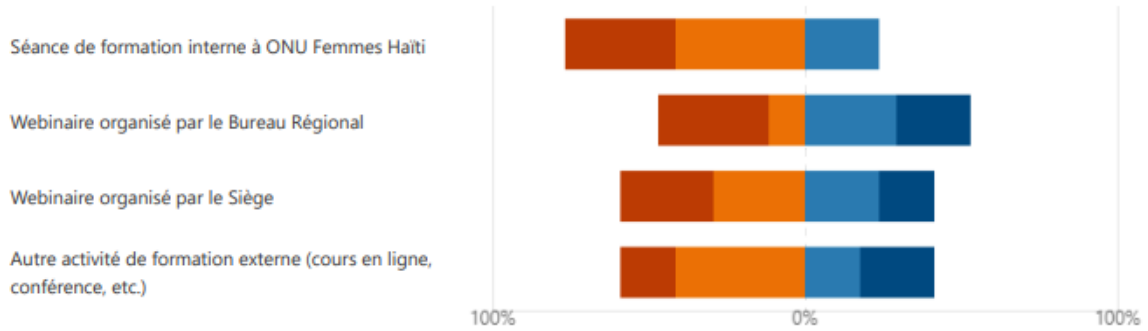
4

Responses

Latest Responses

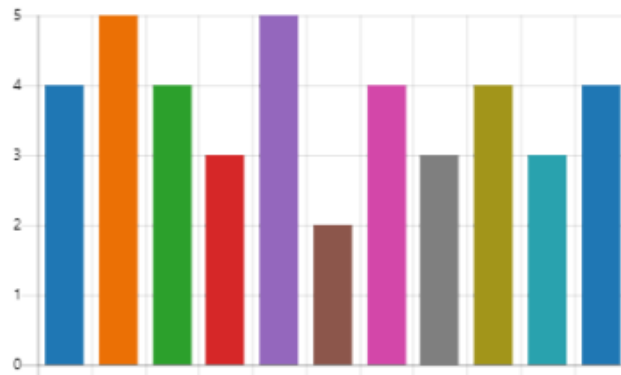
5. Veuillez sélectionner les opportunités de FORMATION que vous avez participées depuis 2019 ou après votre incorporation au bureau, tout en indiquant le nombre de ces occasions.

■ 0 ■ 1-2 ■ 3-5 ■ >5



6. Dans quels DOMAINES recherchez-vous souvent un soutien dans votre travail?

- Elaboration de programme et ... 4
- Mobilisation des ressources 5
- Suivi et rapportage 4
- Évaluation 3
- Engagement des partenaires 5
- Coordination du système des ... 2
- Communication et plaidoyer 4
- Achats 3
- Finances 4
- Recrutement et ressources hu... 3
- Other 4



7. Veuillez évaluer votre niveau de satisfaction concernant le soutien apporté par les bureaux d'ONU Femmes énumérés ci-dessous.



8. Veuillez indiquer où et comment le soutien d'ONU Femmes peut être amélioré, le cas échéant.

9 Insights
Responses

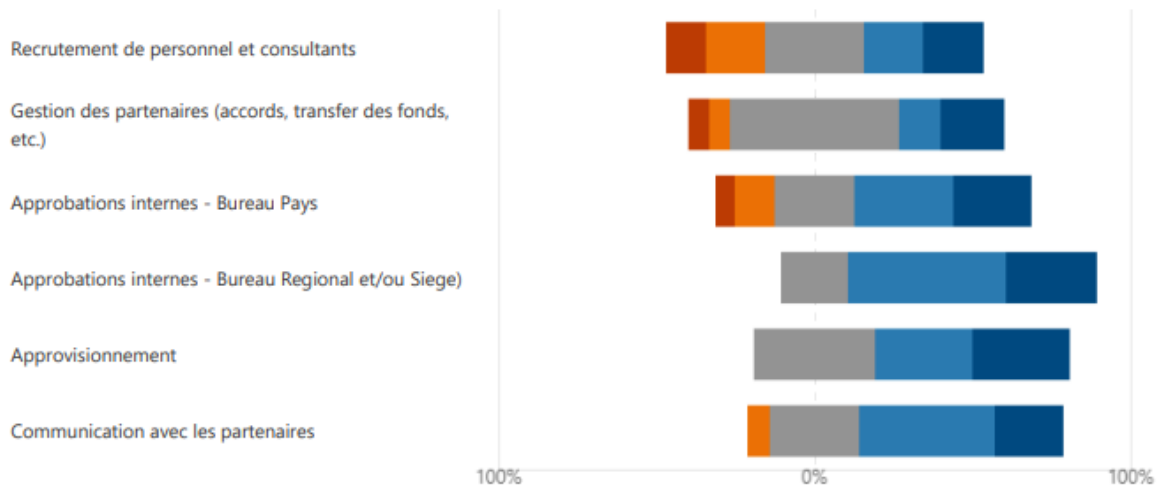
Latest Responses
"A niveau coordination. "

3 respondents (33%) answered **part** for this question.



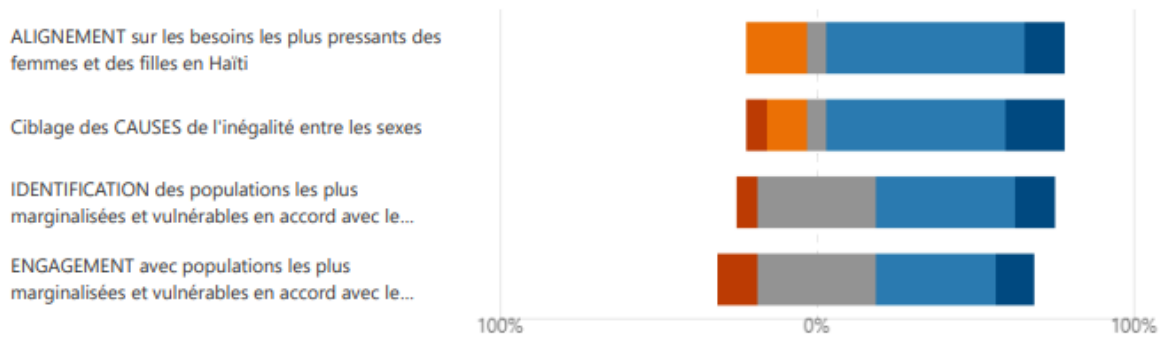
9. À quelle fréquence faites-vous face à des GOULOTS D'ETRANGLEMENT importants dans les domaines de gestion suivants, les cas échéant ?

■ Très souvent ■ Souvent ■ Parfois ■ Rarement ■ Jamais



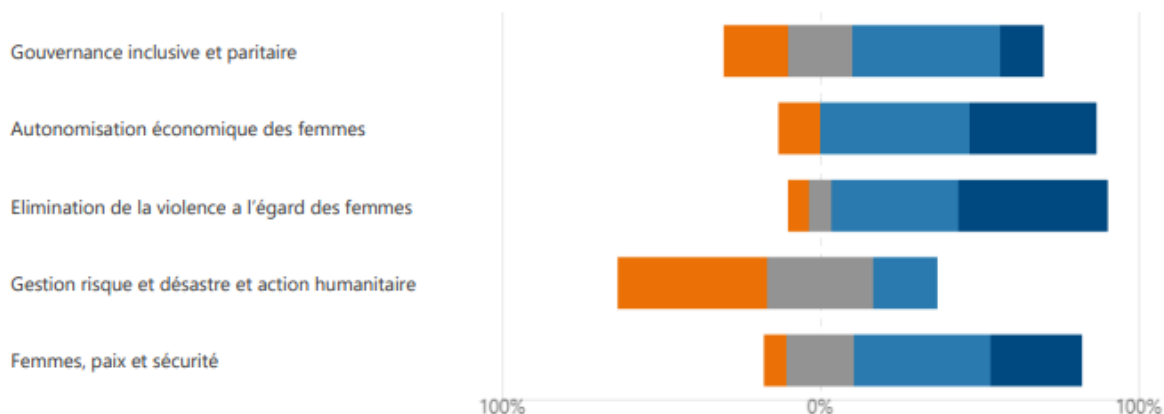
10. A quel degré ONU Femmes Haïti a satisfait aux assertions suivantes ?

■ Pas du tout satisfait ■ Très peu satisfait ■ Partiellement satisfait ■ En grande partie satisfait ■ Entièrement satisfait



11. Veuillez évaluer le niveau de valeur ajoutée d'ONU Femmes dans les domaines énumérés ci-dessous.

■ Pas du tout élevé
 ■ Pas élevé
 ■ Plus ou moins élevé
 ■ Élevé
 ■ Très élevé



12. Quels sont les domaines qui nécessitent PLUS D'ATTENTION de la part d'ONU Femmes en Haïti pour faire avancer sa mission, le cas échéant ?

12 Insights
 Responses

Latest Responses

"Gouvernance inclusive et paritaire, Gestion risque et désastre et actio..."

"Elimination de la violence"

7 respondents (58%) answered **violence** for this question.



13. Veuillez mettre en évidence 1 ou 2 des principaux risques et stratégies d'atténuation que votre équipe a identifiée, le cas échéant.

11 Insights
Responses

Latest Responses

3 respondents (27%) answered **travail** for this question.



14. Veuillez évaluer dans quelle mesure ONU Femmes a effectivement ADAPTE son programme de travail à l'évolution du contexte au Haïti, y compris au COVID-19.

17 Insights
Responses

★★★★☆
4.12 Average Rating

15. Veuillez fournir 1 ou 2 exemples de cas où le travail a été efficacement adapté à l'évolution du contexte.

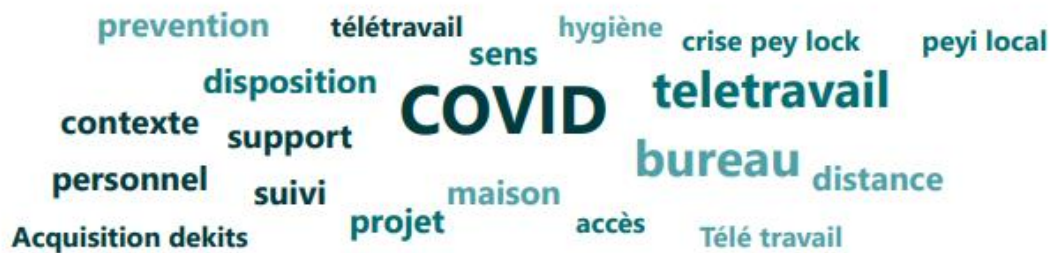
13 Insights
Responses

Latest Responses

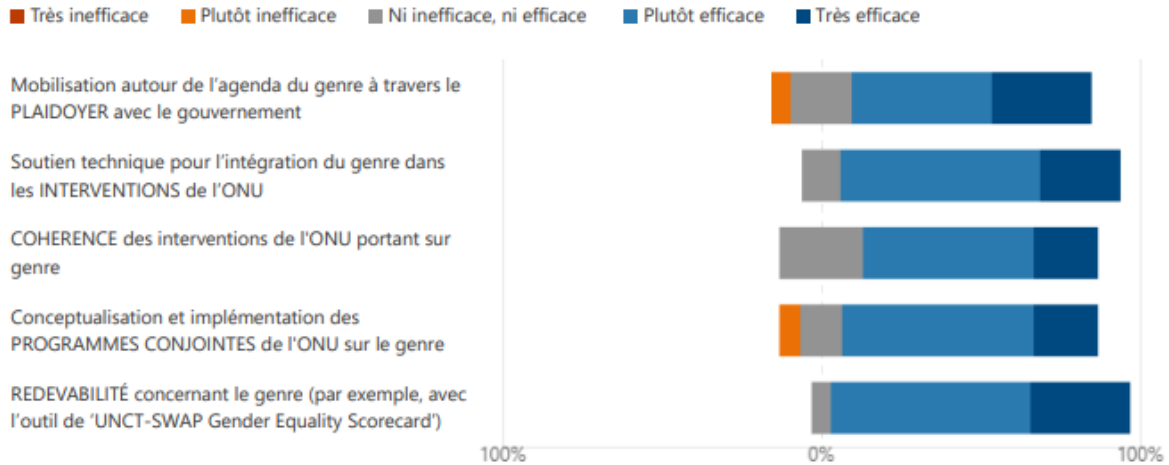
"Promotion du teletravail et Recours a des tiers sous forme de consulta..."

"Projet d'assistance des prisonnières Droit des Femmes"

4 respondents (31%) answered **COVID** for this question.



16. Dans quelle mesure ONU Femmes Haïti a-t-elle efficacement contribué au RENFORCEMENT DE LA COORDINATION sur le genre avec le système des Nations Unies dans les domaines suivants ?

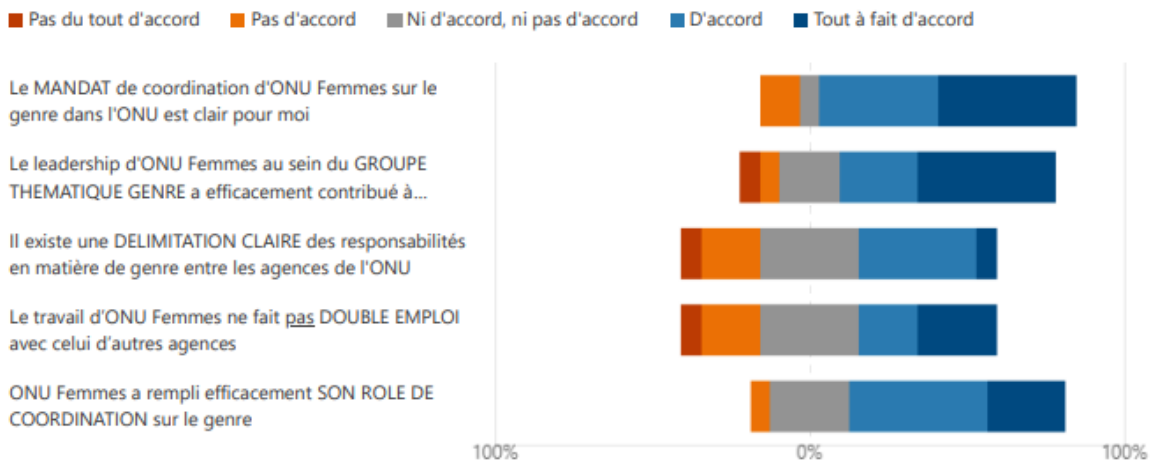


17. A votre avis, dans quelle mesure le système des Nations Unies en Haïti intègre-t-il le genre ?

💡 Insights
15
 Responses

★ ★ ★ ★ ☆
 3.80 Average Rating

18. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les déclarations suivantes concernant le rôle de coordination d'ONU Femmes en Haïti.



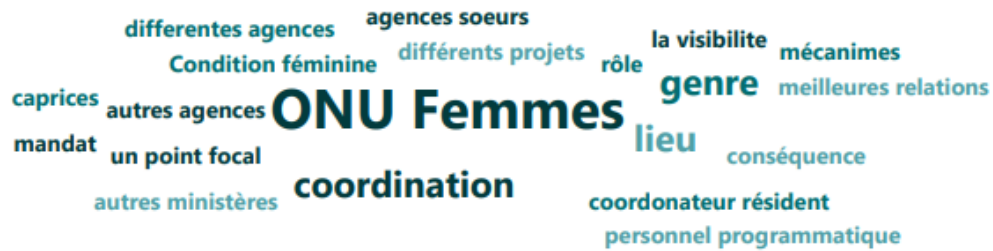
19. **Veillez indiquer comment le soutien d'ONU Femmes dans la coordination peut être amélioré, le cas échéant.**



Responses

Latest Responses

3 répondants (33%) answered **ONU Femmes** for this question.

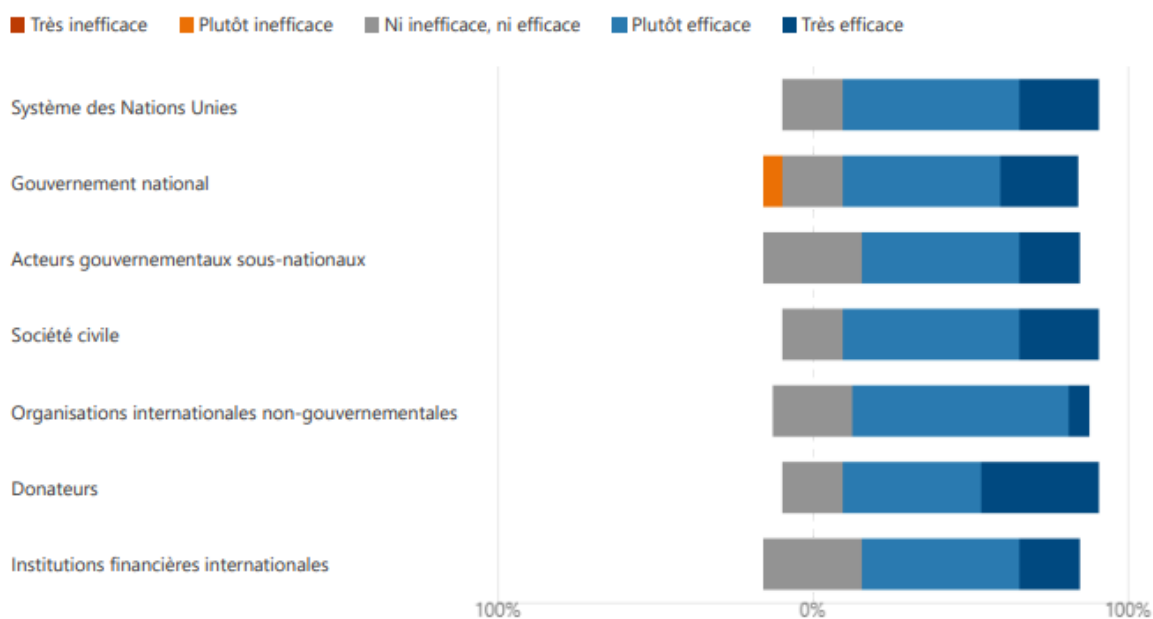


20. ONU Femmes travaille à renforcer la capacité de ses partenaires à développer et mettre en œuvre des politiques, stratégies, cadres et programmes sensibles au genre. **Veillez évaluer l'efficacité d'ONU Femmes Haïti dans ses efforts de RENFORCEMENT DES CAPACITES avec les partenaires suivants.**

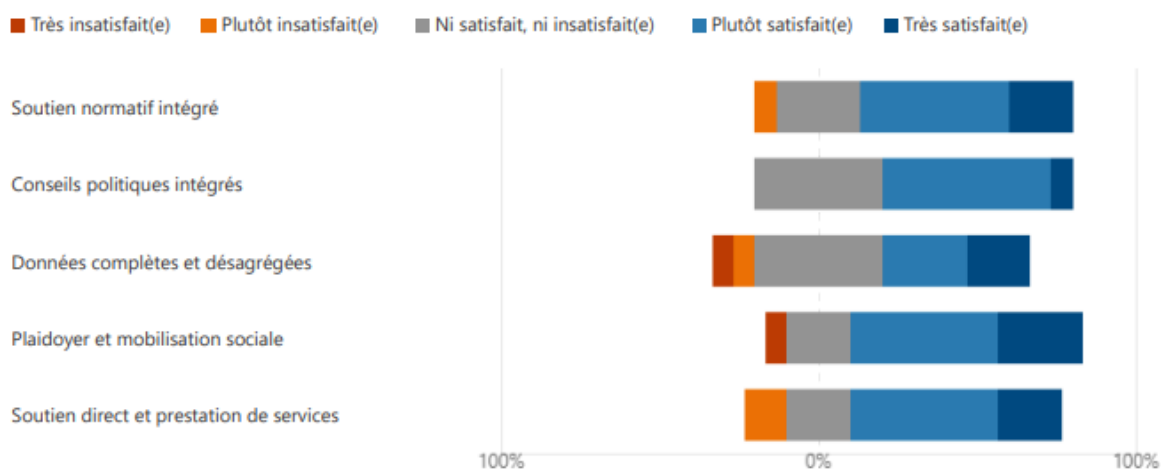
■ Très inefficace
 ■ Plutôt inefficace
 ■ Ni inefficace, ni efficace
 ■ Plutôt efficace
 ■ Très efficace



21. Veuillez évaluer l'efficacité de la GESTION DES PARTENARIATS avec les acteurs ci-dessous par ONU Femmes Haïti afin d'accomplir efficacement son mandat.



22. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction avec le SOUTIEN FOURNI AUX PARTENAIRES par ONU Femmes Haïti dans les domaines suivants.



23. Pouvez-vous donner des exemples du travail d'ONU Femmes Haïti où les partenariats pourraient être renforcés, les cas échéant ?

8 Insights

Responses

Latest Responses

2 respondents (25%) answered **partenariats** for this question.



24. Veuillez utiliser cet espace pour suggérer 2-3 ACTIONS pour ONU Femmes concernant son approche pour de réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Haïti.

11 Insights

Responses

Latest Responses

"Renforcer son positionnement en tant que leader du genre au sein du ...

"Renforcement des capacités des partis politiques sur l'équité de genre ...

3 respondents (27%) answered **actions** for this question.



4.2. Enquête des parties prenantes

1. Depuis combien de temps coopérez-vous avec ONU Femmes Haïti ?

● Je n'ai pas travaillé avec ONU ...	3
● Moins d'un an	8
● 1 à 3 ans	15
● 3 à 5 ans	5
● Plus de 5 ans	9



2. Sexe

● Homme	8
● Femme	31
● Je préfère ne pas le dire	1
● Other	1



3. Quelle est votre position dans votre organisation ?

● Cadre supérieur (Directeur/tric...	29
● Gestionnaire de programme	2
● Spécialiste de programme	6
● Personnel du projet	0
● Other	3



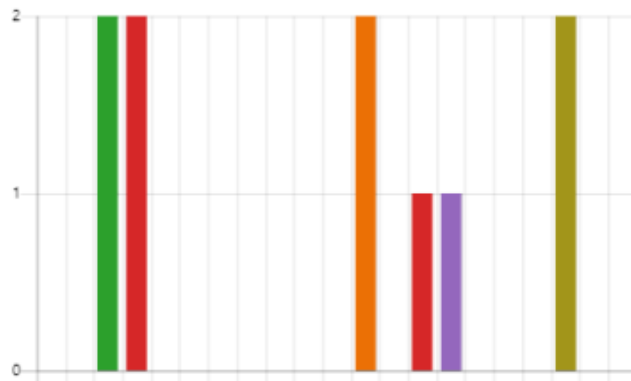
4. Type d'organisation avec laquelle vous travaillez.

● Agence des Nations Unies	10
● Organisation de la société civile	26
● Agence bilatérale / donateur	2
● Gouvernement d'Haïti	1
● Other	2



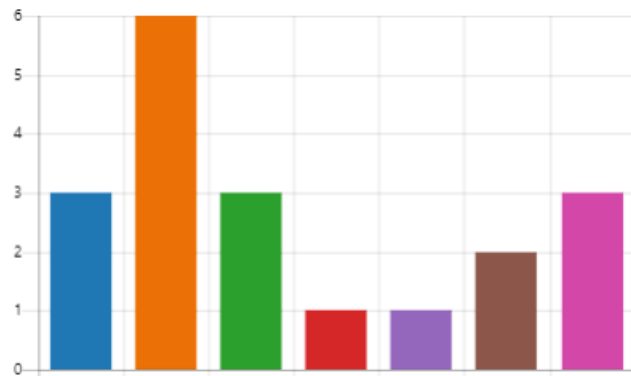
5. Votre agence de l'ONU.

Banque mondial	0
BINUH	0
Bureau du Coordonnateur Rés...	2
FAO	2
HCDH	0
IFAD	0
OCHA	0
OIM	0
OIT	0
OMS / OPS	0
ONU Environnement	0
ONU Femmes	2
ONUSIDA	0
PMA	1
PNUD	1
UNESCO	0
UNFPA	0
UNHCR	0
UNICEF	2
UNOPS	0
Other	0



6. Depuis 2018, à quels mécanismes de coordination de l'ONU en Haïti avez-vous participé, le cas échéant ?

Equipe pays des Nations Unie...	3
Groupe Thématique Genre	6
Groupe Programme	3
Équipe de gestion des opérati...	1
Groupe de communication	1
Groupe de Travail Suivi-Evalua...	2
Other	3



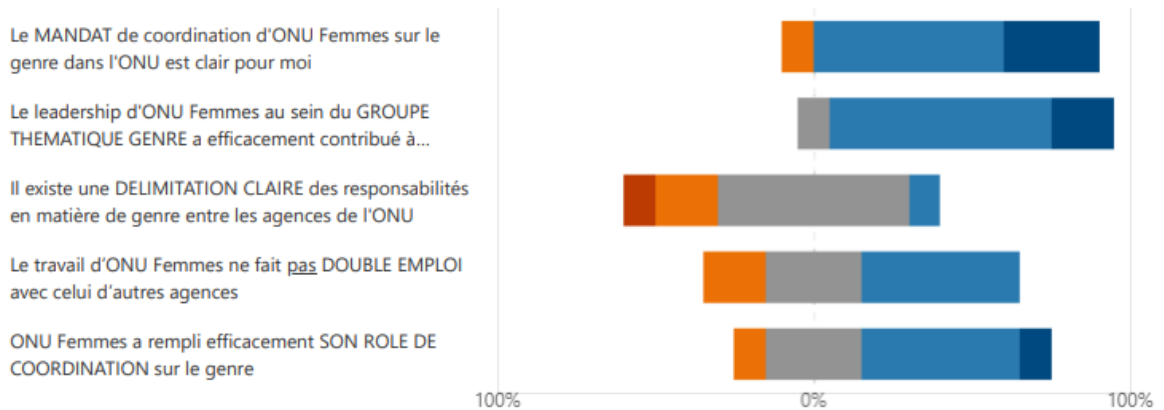
7. Dans quelle mesure ONU Femmes Haïti a-t-elle efficacement contribué au RENFORCEMENT DE LA COORDINATION sur le genre avec le système des Nations Unies dans les domaines suivants ?

■ Très inefficace ■ Plutôt inefficace ■ Ni inefficace, ni efficace ■ Efficace



8. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les déclarations suivantes concernant le rôle de coordination d'ONU Femmes en Haïti.

■ Pas du tout d'accord ■ Pas d'accord ■ Ni d'accord, ni pas d'accord ■ D'accord ■ Tout à fait d'accord



9. **A votre avis, dans quelle mesure le système des Nations Unies en Haïti intègre-t-il le genre ?**

Insights
10
 Responses

★ ★ ★ ☆ ☆
 2.90 Average Rating

10. **À votre avis, comment pensez-vous que le soutien d'ONU Femmes dans la coordination peut être amélioré?**

Insights
8
 Responses

Latest Responses

3 répondants (38%) answered **agences** for this question.



11. **A quel degré ONU Femmes Haïti a satisfait aux assertions suivantes ?**

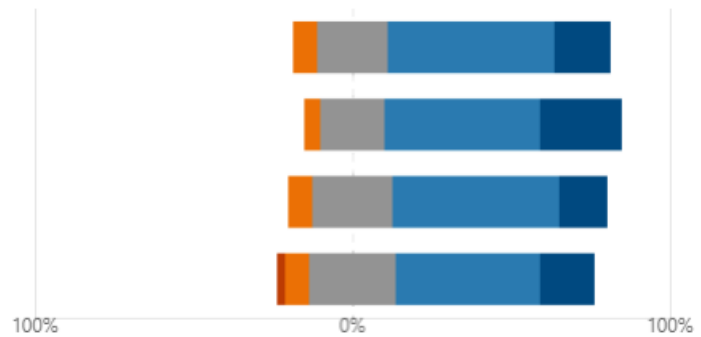
■ Pas du tout satisfait
 ■ Très peu satisfait
 ■ Partiellement satisfait
 ■ En grande partie satisfait
 ■ Entièrement satisfait

ALIGNEMENT sur les besoins les plus prioritaires des femmes et des filles en Haïti

Ciblage des CAUSES de l'inégalité entre les sexes

IDENTIFICATION des populations les plus marginalisées et vulnérables en accord avec le...

ENGAGEMENT avec populations les plus marginalisées et vulnérables en accord avec le...



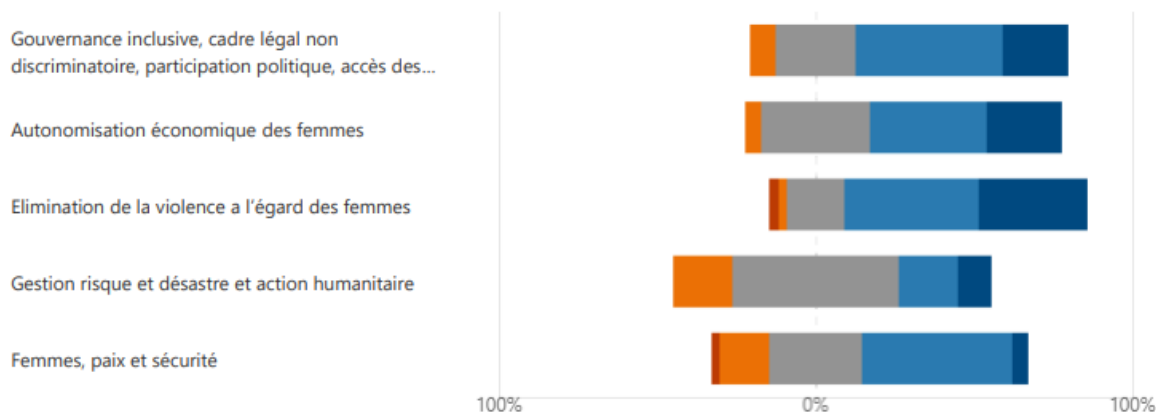
12. Dans quelle mesure ONU Femmes Haïti a-t-elle efficacement contribué au travail **NORMATIF** dans les domaines suivants ?

■ Très inefficace ■ Plutôt inefficace ■ Ni inefficace, ni efficace ■ Plutôt efficace ■ Très efficace



13. Veuillez évaluer le niveau de valeur ajoutée d'ONU Femmes dans les domaines énumérés ci-dessous.

■ Pas du tout élevé ■ Pas élevé ■ Plus ou moins élevé ■ Élevé ■ Très élevé



14. **Quels sont les domaines qui nécessitent PLUS D'ATTENTION de la part d'ONU Femmes en Haïti pour faire avancer sa mission d'autonomisation des femmes et d'égalité de genre, le cas échéant ?**

Insights
34
 Responses

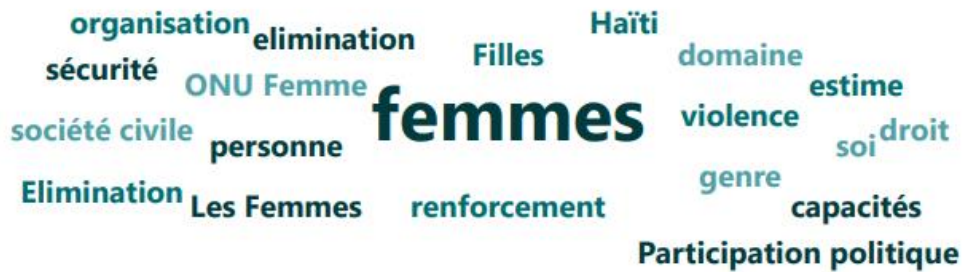
Latest Responses

"Encourager et encadrer beaucoup plus les femmes dans leurs activités..."

"économique: ativité economie solidaire Mis en plance pour l'applicati..."

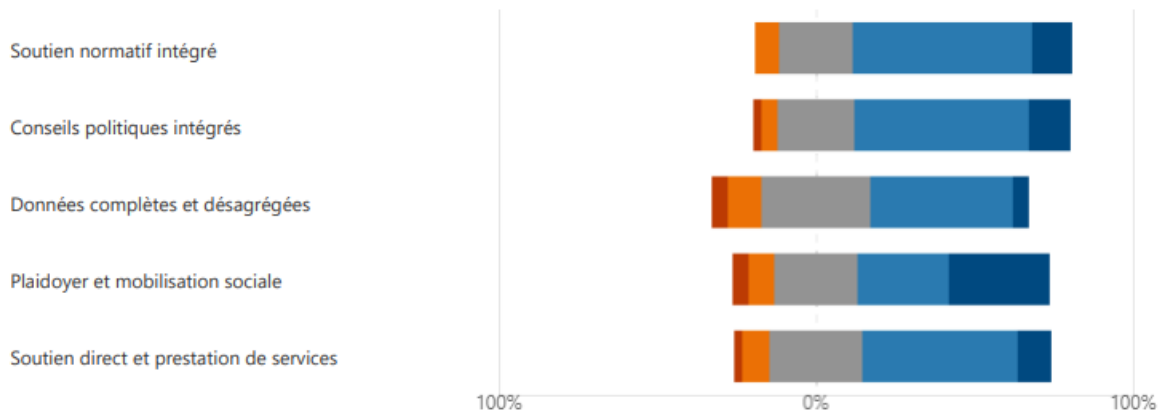
"Acces au credit"

20 respondents (65%) answered **femmes** for this question.



15. **Veillez indiquer votre niveau de satisfaction avec le soutien fourni par ONU Femmes Haïti dans les domaines suivants.**

■ Très insatisfait(e)
 ■ Plutôt insatisfait(e)
 ■ Ni satisfait, ni insatisfait(e)
 ■ Plutôt satisfait(e)
 ■ Très satisfait(e)



16. **Pouvez-vous donner des exemples du travail d'ONU Femmes Haïti où les partenariats pourraient être renforcés, les cas échéant ?**

31 Insights
Responses

Latest Responses

"Implication des femmes dans la politique Autonomisation des femme..."

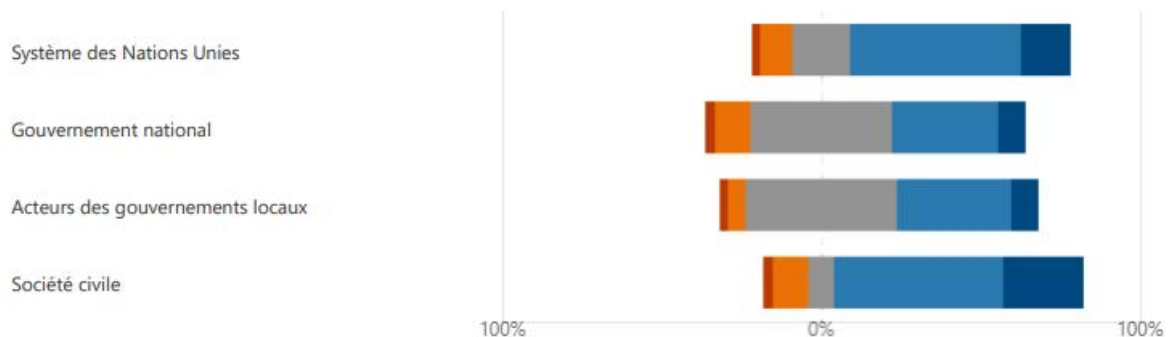
"Appui dans la lutte contre les VBG Appui aux filieres agricoles"

7 respondents (24%) answered **genre** for this question.



17. ONU Femmes travaille à renforcer la capacité de ses partenaires à développer et mettre en œuvre des politiques, stratégies, cadres et programmes sensibles au genre. **Veillez évaluer l'efficacité d'ONU Femmes Haïti dans ses efforts de RENFORCEMENT DES CAPACITES avec les partenaires suivants.**

■ Très inefficace
 ■ Plutôt inefficace
 ■ Ni inefficace, ni efficace
 ■ Efficace
 ■ Très efficace



18. Veuillez évaluer dans quelle mesure ONU Femmes a effectivement ADAPTE son programme de travail à l'évolution du contexte au Haïti, y compris au COVID-19.

Insights
38
Responses

★★★★☆
3.79 Average Rating

19. Veuillez fournir 1 ou 2 exemples de cas où le travail d'ONU Femmes a été efficacement adapté à l'évolution du contexte.

Insights
30
Responses

Latest Responses

"1.Analyse rapide du genre pendant le COVID-19 avec les organisation...

"Appui aux associations de femmes dans le departement du Sud , afin ...

8 respondents (29%) answered Covid for this question.



20. Veuillez suggérer 2-3 ACTIONS pour ONU Femmes concernant son approche pour réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Haïti.

Insights
34
Responses

Latest Responses

"1. Encadrer les femmes candidates afin qu'elles deviennent plus comp...

"Beaucoup plus de financement Activités sur le long terme(Formation,...

"- Renforcer les Mutuelles de Solidarite / Acces au credit aux femmes. -...

7 respondents (23%) answered travail for this question.



Annexe 5 : Matrice d'évaluation

La matrice d'évaluation constitue le principal instrument d'orientation pour organiser la collecte et l'analyse des données de l'évaluation. Elle est organisée par critères et questions d'évaluation principaux, afin d'expliquer les indicateurs, la manière de collecter et analyser les informations, et les sources de données.

Critères / questions d'évaluation	Indicateurs	Méthodes de collecte et analyse	Sources des données
1. PERTINENCE : Faisons-nous les bonnes choses ?			
1.1. L'approche d'ONU Femmes – y compris l'orientation thématique et la stratégie de mise en œuvre – est-elle la plus pertinente pour faire progresser GEWE en Haïti ?	<ul style="list-style-type: none"> - Degré auquel les interventions ciblent/traitent les causes d'inégalité énoncées dans l'analyse commune par pays de l'ONU, de CEDAW, de la Note stratégique et d'autres analyses clés. - Preuves de la mesure dans laquelle les interventions sont basées sur une évaluation correcte des besoins des femmes, y compris des groupes marginalisés. - Niveau d'adéquation entre le programme d'ONU Femmes et les besoins des bénéficiaires cibles. - Degré de priorisation géographique basé sur des facteurs clés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse documentaire (conception des interventions) - Entrevues semi-structurées - Enquête (partenaires ; ONU Femmes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés (documents de projet d'ONU Femmes, CCA, Plan-cadre de coopération de développement de l'ONU, CEDAW) - Parties prenantes (bénéficiaires ; ONU Femmes Haïti ; partenaires d'implémentation dont MCDF, MICT, société civile, organisations de femmes figurant dans les documents et rapports de projets)
1.2. Dans quelle mesure le programme adhère-t-il aux priorités nationales de développement ?	<ul style="list-style-type: none"> - Degré d'adhésion aux priorités nationales de développement d'Haïti (telles que convenues entre l'ONU et le gouvernement dans le cadre de la coopération au développement). - Preuves de l'alignement et de la contribution sur le plan national pour atteindre les ODD. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse documentaire (alignement stratégique) - Entrevues semi-structurées - Enquête (partenaires) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés (Plan national de développement, Plan-cadre de coopération de développement de l'ONU, théorie de changement reconstruite de la Note stratégique) - Parties prenantes (société civile ; gouvernement ; donateurs ; ONU Femmes Haïti)
1.3. Dans quelle mesure le programme adhère-t-il aux priorités stratégiques d'ONU Femmes ?	<ul style="list-style-type: none"> - Degré d'alignement avec les priorités, thèmes et modalités du Plan stratégique 2018-2021. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse documentaire (alignement stratégique) - Entrevues semi-structurées - Enquête (ONU Femmes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés d'ONU Femmes (Note stratégique Haïti, Plan stratégique, documents de projet) - Parties prenantes (personnel d'ONU Femmes Haïti, du Bureau Regional, du siège)
1.4. Dans quelle mesure ONU Femmes a-t-elle été capable de répondre aux crises majeures, y compris la pandémie de COVID-19 ?	<ul style="list-style-type: none"> - Mesure dans laquelle le bureau a répondu aux crises et a contribué à la réponse de l'ONU dans le pays par une programmation adaptative et réactive, un plaidoyer et d'autres moyens. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse documentaire (programmation émergente) - Entrevues semi-structurées - Enquête (ONU Femmes ; partenaires) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés (rapports annuels et données de suivi du programme) - Données secondaires (dépenses financières par catégorie ; étiquetage dans les systèmes organisationnels de gestion) - Parties prenantes (bénéficiaires ; société civile ; gouvernement ; donateurs ; ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
2. EFFICIENCE : Faisons-nous les choses correctement ?			
2.1. ONU Femmes Haïti dispose-t-il de systèmes organisationnels et de capacités appropriés pour soutenir la mise en œuvre efficace de son programme	<ul style="list-style-type: none"> - Degré d'alignement de la capacité des ressources humaines avec les domaines prioritaires. - Preuves de partage des connaissances et des leçons apprises au sein du bureau et entre les autres unités d'ONU Femmes. - Perceptions au sein de l'ONU sur l'expertise d'ONU Femmes dans les domaines thématiques de GEWE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse quantitative (allocation des ressources financières et humaines) - Analyse documentaire (gestion de connaissance) - Entrevues semi-structurées 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés (rapports annuels et données de suivi du programme) - Données secondaires (activités de SharePoint et/ou d'autres applications d'information en nuage) - Parties prenantes (Equipe de pays de l'ONU ;

de travail ?		- Enquête (partenaires ; ONU Femmes)	ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
2.2. Dans quelle mesure la structure de gestion favorise-t-elle l'efficacité de la mise en œuvre ?	- Adéquation des structures et capacités organisationnelles du bureau en termes de ressources financières et humaines. - Degré d'efficacité des mécanismes de coordination et de communication internes du bureau (verticaux/horizontaux). - Degré d'efficacité de la gestion des risques et de la gestion adaptative, attesté par un registre des risques du bureau mis à jour et suivi.	- Analyse documentaire (organigramme et cartographie des capacités requises) - Entrevues semi-structurées - Enquête (partenaires ; ONU Femmes)	- Documents clés (plans annuels et rapports administratifs d'ONU Femmes) - Données secondaires (informations sur les ressources financières et humaines d'Atlas) - Parties prenantes (société civile ; gouvernement ; donateurs ; ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
2.3. En quoi les ressources d'ONU Femmes répondent effectivement à son positionnement stratégique ?	- Degré d'adéquation de ressources humaines et financières comparé à la planification stratégique. - Proportion du budget annuel distribué par thématique pour permettre de répondre aux besoins et aux attentes par domaines thématiques. - Perceptions au sein de l'ONU sur le positionnement stratégique d'ONU Femmes.	- Analyse quantitative (allocation des ressources financières et humaines) - Analyse documentaire (alignement stratégique) - Entrevues semi-structurées	- Documents clés d'ONU Femmes (Note stratégique Haïti, rapports annuels) - Données secondaires (informations sur les ressources financières et humaines d'Atlas) - Parties prenantes (Equipe de pays de l'ONU ; ONU Femmes Haïti)
2.4. Dans quelle mesure les ressources et les interventions sont-elles gérées de manière opportune et rentable ?	- Taux d'exécution annuel. - Degré de maximisation de l'utilité du déboursement des fonds - Preuves de ce qui permet et/ou entrave la mise en œuvre du budget en temps voulu. - Preuves de l'efficacité et de la transparence du système de processus d'approvisionnement.	- Analyse quantitative (exécution désagrégée) - Analyse documentaire (cartographie des défis et contraintes pour la mise en œuvre des interventions) - Entrevues semi-structurées	- Documents clés (rapports financiers) - Données secondaires (informations sur les budgets et dépenses d'Atlas ; données sur l'approvisionnement) - Parties prenantes (société civile ; gouvernement ; donateurs ; ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
3. EFFICACITE : Les choses que nous faisons atteignent-elles leurs objectifs ?			
3.1. Quels sont les résultats des contributions d'ONU Femmes à la promotion de GEWE en Haïti ?	- Degré de progression vers la réalisation des indicateurs de produits. - Mesure dans laquelle les interventions sont alignées sur la théorie de changement et les résultats prévus. - Preuves de la mesure dans laquelle le portefeuille d'ONU Femmes contribue à GEWE. - Preuves de résultats inattendus (positifs ou négatifs) désagrégés par bénéficiaire/groupe cible.	- Entrevues semi-structurées - Enquête (partenaires) - Analyse qualitative (cartographie des résultats par cluster utilisant le cadre analytique « GRES »)	- Documents clés d'ONU Femmes (rapports intermédiaires et finaux ; rapports annuels) - Parties prenantes (bénéficiaires ; société civile ; gouvernement ; donateurs ; ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
3.2. Quels sont les principaux facteurs qui favorisent ou entravent la réalisation des résultats observés ?	- Preuves des défis et de la manière dont ils ont été relevés - Tendances des conditions institutionnelles, programmatiques et contextuelles - Importance des suppositions, des hypothèses et des risques formulés dans la théorie du changement.	- Entrevues semi-structurées - Enquête (partenaires ; ONU Femmes) - Analyse documentaire (cartographie des défis par cluster) - Analyse quantitative (TBD)	- Données secondaires (TBD) - Parties prenantes (bénéficiaires ; société civile ; gouvernement ; donateurs ; ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
3.3. Quelle est la force de la proposition de valeur de Note stratégique et quelles	- Preuves de la théorie du changement axée sur l'équité et l'optimisation des ressources. - Preuves des opportunités et de la manière dont elles ont été traitées	- Entrevues semi-structurées - Enquête (partenaires ; ONU Femmes)	- Données secondaires (TBD) - Parties prenantes (bénéficiaires ; société civile ; gouvernement ; donateurs ; ONU Femmes Haïti,

<p>sont les possibilités de la maximiser ?</p>	<p>par le CO</p>	<p>- Analyse documentaire</p>	<p>Bureau Regional, siège)</p>
<p>3.4. Quelle est la contribution à la coordination des Nations Unies sur GEWE ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de mobilisation (financière et programmatique) d'autres partenaires par rapport aux projets et aux actions d'ONU Femmes - Ampleur et profondeur d'initiatives réalisées en coordination avec les Institutions nationales contribuant à l'amélioration de l'équité genre - Nombre d'interventions conjointes avec les partenaires des Nations Unies - Perception sur la contribution d'ONU Femmes sur GEWE au sein d'Equipe de pays des Nations Unies - Nombre d'initiatives communes entre ONU Femmes et les autres agences des Nations Unies - Nombre d'agences des Nations Unies ayant une amélioration dans la mise en œuvre de politique de genre avec le soutien d'ONU Femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevues semi-structurées - Enquêtes (partenaires ; ONU Femmes) - Analyse documentaire (revue des projets conjoints) - Analyse quantitative (finances désagrégées par les projets conjoints et le travail de coordination) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés (rapports finaux de projets ; rapports annuels d'ONU Femmes ; rapports de l'Equipe de pays et BINUH) - Données secondaires (dépenses financières par catégorie) - Parties prenantes (bénéficiaires ; société civile ; gouvernement ; Equipe de pays de l'ONU ; donateurs ; ONU Femmes Haïti)
<p>4. COHERENCE : Le programme s'accorde-t-il avec d'autres programmes ?</p>			
<p>4.1. Quels sont les interventions complémentaires d'ONU Femmes avec les partenaires stratégiques ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de complémentarité et harmonisation avec d'autres acteurs, notamment : l'équipe de pays de l'ONU ; les principaux partenaires gouvernementaux ; les principaux partenaires de la société civile. - Perception sur la valeur ajoutée d'ONU Femmes au sein de la famille de l'ONU - Preuves des avantages comparatifs par rapport à d'autres acteurs clés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse documentaire - Entrevues (bénéficiaires, partenaires, ONU Femmes) - Enquête (partenaires) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés (rapports intermédiaires et finaux d'ONU Femmes de projets) - Données secondaires (dépenses financières par catégorie) - Parties prenantes (société civile ; gouvernement ; donateurs ; Equipe de pays de l'ONU ; ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
<p>4.2. Quel est l'équilibre et la cohérence interne entre la programmation, la coordination et le travail normatif ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Preuves indiquant que l'accent est mis sur chaque domaine et que des liens et des renforcements existent entre les domaines. - Niveau des synergies et des interdépendances avec d'autres interventions d'ONU Femmes et avec les normes internationales pertinents 	<ul style="list-style-type: none"> - Cartographie des défis et contraintes pour avoir de la collaboration ou des effets leviers des initiatives - Analyse documentaire (du portefeuille et harmonisation interne) - Entrevues semi-structurées 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés (rapports annuels d'ONU Femmes ; plans de travail annuels) - Parties prenantes (ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
<p>5. DURABILITE : Les bénéfices seront-ils durables ?</p>			
<p>5.1. Dans quelle mesure ONU Femmes a-t-elle assuré l'appropriation nationale pour les différentes parties du portefeuille ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Degré de renforcement de la capacité de partenaires locaux pour contribuer aux changements socio-culturels sur le genre. - Ampleur et profondeur des partenariats stratégiques pour renforcer l'appropriation des résultats. - Preuves de la mesure dans laquelle les mécanismes de gouvernance établis avec les partenaires sont viables pour promouvoir GEWE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevues semi-structurées - Enquête (partenaires) - Analyse documentaire (mécanismes de gouvernance) - Analyse quantitative (données financières sur les partenariats) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés (rapports intermédiaires et finaux d'ONU Femmes de projets) - Données secondaires (base de données des donateurs) - Parties prenantes (bénéficiaires ; Equipe de pays de l'ONU ; société civile ; ONU Femmes

			Haïti, Bureau Regional, siège)
5.2. Dans quelle mesure a été développée la capacité des détenteurs de droits ciblés (pour exiger) et des détenteurs d'obligations (pour réaliser) les droits ?	<ul style="list-style-type: none"> - Preuves des politiques, stratégies, lois, services et allocations budgétaires qui ont été influencés par le soutien d'ONU Femmes. - Preuves que les détenteurs de droits expriment leurs priorités et leurs besoins, accèdent aux services et/ou contribuent à la planification et au développement national/local. - Niveau de l'utilisation et/ou l'utilité des produits techniques développés ou soutenus (rapports analytiques, matériel de formation, conseils, outils, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevues semi-structurées - Enquête rapide SMS (bénéficiaires) - Analyse documentaire (contraintes et facteurs favorables à une appropriation nationale du portefeuille d'ONU Femmes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents (rapports annuels d'ONU Femmes, plan national de développement, Plan-cadre de coopération de développement de l'ONU, Plan Stratégique d'ONU Femmes) - Données secondaires (sondages des bénéficiaires selon disponibilité) - Parties prenantes (bénéficiaires ; partenaires ; ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
5.3. Dans quelle mesure la viabilité financière est-elle atteinte ?	<ul style="list-style-type: none"> - Preuves de la viabilité financière du Bureau basés sur les ressources extrabudgétaires et les financements externes, y compris les fonds dans le « pipeline ». - Preuves de la réalisation de l'objectif de mobilisation des ressources. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse quantitative (finances ; analyse de réseau) - Analyse qualitative (approches, actions et stratégie de mobilisation des ressources) - Entrevues semi-structurées - Enquête (ONU Femmes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents (rapports annuels d'ONU Femmes) - Données secondaires (ressources financières) - Parties prenantes (donateurs ; ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
6. GENRE ET DROITS DE L'HOMME : Intégrons-nous bien le genre et les droits de l'homme ?			
6.1. Le portefeuille a-t-il été mis en œuvre conformément aux principes des droits de l'homme et de l'égalité des sexes dans sa conception et sa mise en œuvre ?	<ul style="list-style-type: none"> - Mesure dans laquelle les approches, les interventions et la programmation sont basées sur les normes internationales en matière de droits de l'homme. - Mesure dans laquelle le travail est dirigé de manière opérationnelle vers la promotion et la protection des droits de l'homme - Mesure dans la conception des programmes et la mise en œuvre d'ONU Femmes cherchent à analyser les inégalités et à redresser les pratiques discriminatoires et les répartitions injustes du pouvoir - Mesure dans laquelle la participation et l'inclusion ont été maximisées dans les interventions, y compris avec les groupes vulnérables 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevues semi-structurées - Enquête (ONU Femmes) - Analyse documentaire (conception des interventions) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés d'ONU Femmes (documents de projet, Note stratégique) - Données secondaires (TBD) - Parties prenantes (bénéficiaires ; partenaires ; ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)
6.2. Dans quelle mesure le programme de ONU Femmes Haïti change la dynamique du pouvoir dans les relations entre les différents groupes ?	<ul style="list-style-type: none"> - Preuves de changements attendus et inattendus dans le pouvoir des groupes ciblés et affectés et mécanismes de changement d'ONU Femmes (y compris certains groupes avec des désavantages sociaux supplémentaires et à une vulnérabilité accrue comme : les femmes et les hommes minoritaires et en situation de migration ; les femmes et les filles survivantes de la violence, y compris les femmes handicapées ; les jeunes ; les femmes rurales ; et les femmes privées de liberté) - Perceptions des groupes ciblés et affectés sur les changements dans la dynamique du pouvoir au sein des communautés 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevues semi-structurées - Enquête (partenaires) - Analyse qualitative (cadre analytique de « Gender at Work » ; cartographie des résultats) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documents clés (lois, politiques et d'autres documents pertinents aux structures d'inégalité) - Données secondaires (TBD) - Parties prenantes (bénéficiaires ; partenaires ; ONU Femmes Haïti, Bureau Regional, siège)

Annexe 6 : Répartition des personnes interrogées et enquêtées

Répartition des personnes interrogées par type d'organisation, sexe et institution

Type d'organisation / institution	Femme	Homme	Total
Agences bilatérales	2	1	3
Ambassade de France		1	1
Ambassade du Canada	1		1
USAID	1		1
Agences multilatérales		2	2
European Union		1	1
Organisation internationale de la francophonie		1	1
Gouvernement national	2	1	3
Ministère de la Condition Féminine	1		1
Ministère de l'Economie et des Finances	1	1	2
Nations Unies	17	15	32
ILO		1	1
OCHA		1	1
OIM		1	1
ONU Femmes	11	7	18
ONUSIDA	1		1
PBSO	1	1	2
PNUD	1	1	2
UN RCO	1	2	3
UNESCO		1	1
UNFPA	1	1	2
UNICEF	1		1
Société Civile	10	5	15
Alliance des Femmes pour une Nouvelle Haïti (AFNHA)	2	1	3
CARE		1	1
Coalition Nationale des Associations des Personnes Handicapées (CONAPH)		1	1
Fédération des Femmes du Bas-Artibonite (FEFBA)	1		1
Fondation pour la Santé Reproductrice et l'Éducation Familiale (FOSREF)		1	1
Fondation Toya	1		1
Fondation Voix Essentielles - Femmes en Démocratie	1		1
Haiti Adolescent Girls Network (HAGN)	1		1
MIEFH (Mouvement pour l'Intégration et l'Émancipation des Femmes Handicapées)	1		1
Plateforme des Organisations de Femmes Haïtiennes pour le Développement (POFHAD)	1		1
Solidarité des Femmes du Nord Est (SOFNE)	1		1
Solidarité Fanm Ayisyen (SOFA)		1	1
Voix Essentielles - Femmes en Démocratie (FED)	1		1
Total	31	25	56

Répartition par sexe et modalité de collecte de données

Groupe	Modalité	Femme	Homme	Je préfère ne pas le dire
Interne (ONU Femmes)	Entretiens du personnel	11	7	18
	Enquête du personnel	10	7	17
Externe (parties prenantes et bénéficiaires)	Entretiens des parties prenantes	20	18	38
	Enquête des parties prenantes	31	9	2
	Entretiens des bénéficiaires	48	10	58
Total		120	51	2
Total ajusté (moins les personnes dupliquées entre les entretiens et les enquêtes)		113	48	2

Annexe 7 : Liste des documents consultés

1. Banque Mondiale, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=HT>
2. Baranyi, S. & Champ, H. (2019). La Politique d'égalité Femme hommes 2014-2034 en Haïti : l'agentivité féministe, les possibilités institutionnelles et les contraintes récurrentes. *Recherches féministes*, 32 (2), 111–128. <https://doi.org/10.7202/1068342ar>, page 119
3. Baranyi, S. & Champ, H., 'La Politique d'égalité Femme hommes 2014-2034 en Haïti : l'agentivité féministe, les possibilités institutionnelles et les contraintes récurrentes', *Recherches féministes*, 32 (2), 111–128, 2019 : <https://doi.org/10.7202/1068342ar>
4. Femmes en Démocratie, 'Recommandations pour l'application du quota de 30% minimum de femmes', 21 mai 2018 : <https://fed.org.ht/2018/05/21/haiti-elections-recommandations-pour-lapplication-du-quota-de-30-minimum-de-femmes/>
5. Gender at Work, <https://genderatwork.org/analytical-framework/>
6. Gervais, M. Weber, S. et Caroline Caron (2018) Guide pour faire de la recherche féministe participative. Institut Genre, sexualité et féminisme (IGSF), Université de McGill.
7. Gouvernement de la République d'Haïti : <https://sef.gouv.ht/2020/08/25/lancement-du-plan-national-deducation-financiere/>
8. Gouvernement de la République d'Haïti, 'Enquête Mortalité, Morbidité et Utilisation des Services en Haïti 2016-2017 (EMMUS-VI)', Ministère de la Santé Publique et de la Population, l'Institut Haïtien de l'Enfance, et l'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique.
9. Gouvernement de la République d'Haïti, 'Enquête sur l'emploi et l'économie informelle', IHSI, 2007
10. Gouvernement de la République d'Haïti, 'Évaluation des besoins post-catastrophe pour le cyclone Mathieu', MPCE, 2017
11. Gouvernement de la République d'Haïti, 'Plan Décennal d'Éducation', Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, 2020
12. Gouvernement de la République d'Haïti, 'Plan stratégique de développement d'Haïti : Pays émergent en 2030', 2012 : https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Haiti_PLAN_STRAT%C3%89GIQUE_de_developpement_tome1.pdf
13. Gouvernement de la République d'Haïti, 'Politique d'égalité Femme hommes 2014-2034', 2014
14. Gouvernement de la République d'Haïti, 2014b Politique d'égalité Femme hommes 2014-2034. Port-au-Prince, Gouvernement d'Haïti.

15. Gouvernement de la République d'Haïti, Banque de la République d'Haïti, https://www.brh.ht/wp-content/uploads/note_polmon1t21.pdf, Notes sur la politique monétaire, Premier trimestre exercice fiscal 2020-2021
16. Gouvernement de la République d'Haïti, CNSA 2020 : http://www.cnsahaiti.org/Web/Etudes/2020/Rapport%20final%20Evaluation%20SAMEPA%20_29102020.pdf
17. Gouvernement de la République d'Haïti, Constitution de la République d'Haïti, Article 17, 18.
18. Gouvernement de la République d'Haïti, Coordination Nationale de la Sécurité Alimentaire, http://www.cnsahaiti.org/Web/Food_Basket/FB_2021/Foodbasket%20Janvier%20%202021%20final.pdf
19. Gouvernement de la République d'Haïti, Coordination Nationale de la Sécurité Alimentaire, 2020 : http://www.cnsahaiti.org/Web/Etudes/2020/Rapport%20final%20Evaluation%20SAMEPA%20_29102020.pdf
20. Gouvernement de la République d'Haïti, Évaluation des besoins post -catastrophe pour le cyclone Mathieu, MPCE, 2017.
21. Gouvernement de la République d'Haïti, <http://www.mef.gouv.ht/docs/budget-2020-2021-documents-annexes.pdf>
22. Gouvernement de la République d'Haïti, <https://agriculture.gouv.ht/view/01/IMG/pdf/pdna-agriculture-draft4-161230.pdf>
23. Gouvernement de la République d'Haïti, <https://fed.org.ht/2018/05/21/haïti-elections-recommandations-pour-lapplication-du-quota-de-30-minimum-de-femmes/> 21 Mai 2018
24. Gouvernement de la République d'Haïti, L'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique, <https://ihsi.ayiti.digital/>
25. Gouvernement de la République d'Haïti, L'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique, ECVMAS, 2012
26. Gouvernement de la République d'Haïti, L'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique, 2012
27. Haiti Libre, 'Projet de Constitution', 2021 : https://www.haitilibre.com/docs/CCI-CONSTITUTION_Projet-de-Constitution-2-fevrier-2021-20h00.pdf
28. Le National, 'Le référendum constitutionnel reporté au 27 Juin', 24 février 2021
29. Le Nouvelliste : <https://lenouvelliste.com/article/229037/covid19-les-variants-anglais-et-bresilien-detectes-en-haiti>
30. Le Nouvelliste : <https://lenouvelliste.com/public/index.php/article/209498/les-remous-de-lactualite>
31. Le Nouvelliste, 'La FBH salue la nomination des membres du CNAL', 01 octobre 2020 : <https://lenouvelliste.com/article/221598/la-fbh-salue-la-nomination-des-membres-du-cnal>
32. Le Nouvelliste, <https://lenouvelliste.com/article/225097/les-piliers-et-les-resultats-attendus-du-prepoc>.
33. Le Nouvelliste, <https://lenouvelliste.com/article/226211/elections-haiti-met-20-millions-de-dollars-dans-le-basket-fund>.
34. Mertens, D. M. and S. Hesse-Biber, 'Mixed methods and credibility of evidence in evaluation', *New Directions for Évaluation*, 2013: 5–13. doi: 10.1002/ev.20053
35. Nations Unies, 'Results : Staff Engagement Survey', Secrétariat, 2018
36. Nations Unies, 'Stratégie d'inclusion des personnes handicapées des Nations Unies et la Note technique' : https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_Entity_Technical_Notes.pdf
37. Nations Unies, 'The impact of COVID-19 in Latin America and the Caribbean', septembre 2020: https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-09/the_impact_of_covid-19_on_lac_french.pdf
38. Nations Unies, Bureau du Coordinateur Résident d'Haïti, 'Feuille de route pour l'égalité des genres dans l'action humanitaire : 2021-2023'
39. Nations Unies, Bureau du Coordinateur Résident d'Haïti, 'Note stratégique sur l'identification des problématiques prioritaires et des solutions intégrées', 2021
40. Nations Unies, Bureau Intégré des Nations Unies en Haïti, 'Executive Summary : Report on the Conditions of Detention in Haïti', 25 June 2021 : https://binuh.unmissions.org/sites/default/files/2021.06.25_executive_summary-_2.pdf
41. Nations Unies, Bureau Intégré des Nations Unies en Haïti, 'Rapport du Secrétaire Générale', S/2021/828, 27 septembre 2021 : https://binuh.unmissions.org/sites/default/files/s_2021_828_e.pdf

42. Nations Unies, Bureau Intégré des Nations Unies en Haïti, 'Rapport du Secrétaire Générale', S/2021/559, 11 juin 2021 : https://binuh.unmissions.org/sites/default/files/sg_report_on_haiti_binuh_e_11_june_2021.pdf
43. Nations Unies, Bureau Intégré des Nations Unies en Haïti, 'Rapport du Secrétaire Générale', S/2021/559, 11 juin 2021 : https://binuh.unmissions.org/sites/default/files/sg_report_on_haiti_binuh_e_11_june_2021.pdf
44. Nations Unies, Bureau Intégré des Nations Unies en Haïti, 'Rapport du Secrétaire Générale', S/2021/133, 11 février 2021 : https://binuh.unmissions.org/sites/default/files/s-2021-133_-_sg_report_on_haiti.pdf
45. Nations Unies, Bureau Intégré des Nations Unies en Haïti, 'Unrest in Haiti : Their impact on human rights and the State's obligation to protection all citizens', 18 Jan 2021 : https://binuh.unmissions.org/sites/default/files/2021.10.18_resume_executif_anglais_rapport_manifestations_2018-2019.pdf
46. Nations Unies, Department of Economic and Social Affairs (DESA), World Population Prospects, 2019: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>
47. Nations Unies, Department of Political and Peacebuilding Affairs (DPPA), Final Report: Fostering Peacebuilding and Reducing SGBV for women and girls at the border between Haiti and the Dominican Republic, 20 Janvier 2021.
48. Nations Unies, Equipe des Nations Unies en Haïti, 'UNCT-SWAP Scorecard de l'égalité de genre : Rapport d'évaluation complet et plan d'action', 2021
49. Nations Unies, Fonds pour la consolidation de la paix, 'Rapport d'évaluation finale du Projet, Appui A La Résolution Des Conflits et à la Promotion de la Cohésion Sociale à Jérémie via les Organisations de Jeunes', 2021
50. Nations Unies, Gouvernement de la République d'Haïti : <https://haiti.un.org/fr/about/un-entities-in-country>
51. Nations Unies, Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, 'Normes et règles d'évaluation', 2016.
52. Nations Unies, Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, 'Normes et règles d'évaluation', 2016 : <http://www.unevaluation.org/document/detail/1914>
53. Nations Unies, https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/S_2020_123_E.pdf paragraphe 5 rapport du BINUH au Secrétaire Général des Nations Unies , 13 Février 2020.
54. Nations Unies, https://sdgs.un.org/sites/default/files/2020-11/2706FINAL_FRENCH_StakeholderEngagement_Practical_Guide_11_Sept.pdf
55. Nations Unies, https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-09/the_impact_of_covid-19_on_lac_french.pdf.
56. Nations Unies, Mission des Nations Unies pour l'Appui à la Justice en Haïti, 'Rapport final de projet : Accès à la justice et appui pluridisciplinaire aux femmes/filles détenues et victimes de détention préventive prolongée ou arbitraire', 15 septembre 2019
57. Nations Unies, Multi-Partner Trust Fund : <https://mptf.undp.org> (01 de novembre 2021)
58. OECD-DAC Network on Development Evaluation, 'Assessing the Development Effectiveness of Multilateral Organizations: Guidance on the Methodological Approach', 2012.
59. OECD-DAC, 'Des meilleurs critères pour des meilleures évaluations : Définitions adaptées et principes d'utilisation', décembre 2019 : <https://www.oecd.org/fr/cad/evaluation/criteres-adaptees-evaluation-dec-2019.pdf>
60. OECD-DAC, 'Des meilleurs critères pour des meilleures évaluations : Définitions adaptées et principes d'utilisation', décembre 2019 : <https://www.oecd.org/fr/cad/evaluation/criteres-adaptees-evaluation-dec-2019.pdf>
61. OFDA/CRED International Disaster Database
62. OFDA/CRED, International Disaster Database: <https://ourworldindata.org/ofdacred-international-disaster-data>
63. ONU Femmes et CARE, 'Analyse Rapide Genre – COVID-19 en Haïti', 2020
64. ONU Femmes et CARE, https://www.careinternational.org/files/files/enlac_rga_report_english_final_junio2_1comprimido.pdf, 2020.
65. ONU Femmes Haïti, 'Document de projet : FADEKA', 2018
66. ONU Femmes Haïti, 'Final Narrative Report, Innovative Buy from Women Enterprise Platform to Promote the Resilience of Marginalized Women in Haïti', 2018
67. ONU Femmes Haïti, 'Rapport projet réduction de violence Communautaire'

68. ONU Femmes Haiti, 'Rapports annuel 2018', 2019.
69. ONU Femmes Haiti, 'Rapports annuel 2019', 2020.
70. ONU Femmes Haiti, 'Rapports annuel 2020', 2021.
71. ONU Femmes Haiti, 'Rapports trimestriels 2018', 2018
72. ONU Femmes Haiti, 'Rapports trimestriels 2019', 2019
73. ONU Femmes Haiti, 'Rapports trimestriels 2020', 2020
74. ONU Femmes Haiti, 'Rapports trimestriels 2021', 2021
75. ONU Femmes, 'Impact Story: Raising Awareness on Domestic Violence in Haiti', novembre 2021 : <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/UN-Women-impact-story-Haiti-Raising-awareness-on-domestic-violence-en.pdf>
76. ONU Femmes, 'Priorities of the Strategic Plan 2018–2021', Independent Evaluation Service, 2020.
77. ONU Femmes, 'Rapport d'activités du projet dialogue social et de formation des autorités locales et judiciaires', 24 Avril 2019
78. ONU Femmes, 'Rapport final du projet : Innovative Buy from Women Enterprise Platform to promote the resilience of marginalized women Haiti', 2018
79. ONU Femmes, 'Rapport final du projet : Appui à la résolution des conflits et à la promotion de la cohésion sociale dans la ville de Jérémie à travers les organisations de jeunes', juin 2020
80. ONU Femmes, 'Rapport final du projet : Renforcement des capacités de la PNH pour la mise en place d'un mécanisme de recrutement sensible au genre', 13 septembre 2019
81. ONU Femmes, 'Rapport final du projet: Increasing Human Security to Disaster Risk in Haiti', novembre 2019
82. ONU Femmes, 'Rapport intermédiaire I du projet : Réduction de la violence faite aux femmes durant les processus électoraux en Haïti'
83. ONU Femmes, 'Rapport intermédiaire II du projet : Réduction de la violence faite aux femmes durant les processus électoraux en Haïti'
84. ONU Femmes, 'Rapport intermédiaire III du projet : Réduction de la violence faite aux femmes durant les processus électoraux en Haïti'
85. ONU Femmes, 'Rapport semi-annuel du projet : 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' 2020
86. ONU Femmes, 'Tableau de statut du projet : Rule of Law implementation III'
87. ONU Femmes, Atlas, 'Executive Snapshot', novembre 2021
88. ONU Femmes, Atlas, 'Account Activity reports : 2018-2021', juillet 2021
89. ONU Femmes, CARE, et Gouvernement de la République d'Haiti, 'Analyse Rapide Genre : Tremblement de Terre du 14 août 2021', 2021
90. ONU Femmes, Document de projet Spotlight, 2019
91. ONU Femmes, 'Données de ressources humaines historiques du Bureau d'Haiti', 2021
92. ONU Femmes, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-tn-en.pdf?la=en&vs=2841>
93. ONU Femmes, Independent Evaluation Service 'Effectiveness and Efficiency Assessment of UN Women Flagship Programme Initiatives', 2021
94. ONU Femmes, Independent Evaluation Service 'Formative Thematic Evaluation of UN Women's Approach to Innovation', 2021
95. ONU Femmes, Narrative Strategic Note 2018-2021, revised 20-12-2017.
96. ONU Femmes, Rapport annuel Spotlight, Décembre 2020
97. ONU Femmes, Service indépendant d'audit, 'Advisory Assignment, Operational Risk Assessment: UN Women Country Office in Haiti', IEAS/IAS/2019/002, 2019
98. Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_french.pdf page 27
99. Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf> page 148
100. Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), Indice de Développement Humain, <https://publications.iadb.org/publications/french/document/Estimation-et-prevision-de-la-pauvrete-et-des-inegalites-de-revenus-en-Haiti-en-utilisant-limagerie-satellite-et-les-donnees-du-telephone-mobile.pdf>, 2019.

101. Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), Rapport du développement humain 2020 : <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/HTI>
102. République d'Haïti, Plan Décennal d'Éducation, Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), 2020.
103. United Nations Population Fund (UNFPA): <https://haiti.unfpa.org/fr/news/ha%C3%Afti-l%C2%B4onu-et-le-minist%C3%A8re-de-la-jeunesse-appellent-les-jeunes-%C3%A0-s%C2%B4engager-pour-les-objectifs>

Annexe 8 : Biographies de l'équipe d'évaluation

Michael Francis CRAFT (Chef de l'équipe) est un Spécialiste Régional en Evaluation du Service Indépendant d'Evaluation d'ONU Femmes pour les Amériques et le Caribe, où il gère les évaluations dans la région en coordination avec les bureaux de pays et le bureau régional. Avant d'occuper son poste actuel, il a évalué le travail de plaidoyer des Nations Unies concernant les enfants et les conflits armés ainsi que la violence sexuelle liée aux conflits. Il a également effectué des évaluations programmatiques et thématiques au Bureau indépendant d'évaluation du Programme des Nations Unies pour le développement. Il a une grande expérience dans la conception de systèmes de recherche des fonctions d'évaluation dans le système des Nations Unies. M. Craft a également travaillé comme consultant pour le programme de diplomatie multilatérale de l'Institut de formation et de recherche des Nations Unies et a soutenu des initiatives locales de transformation des conflits en République démocratique du Congo. M. Craft est titulaire d'une double maîtrise en affaires internationales de l'Université Columbia et de Sciences Po (Paris).

Isnel PIERREVAL (Consultant national), est un spécialiste en évaluation ayant plus de dix ans d'expérience. Il a travaillé comme spécialiste en suivi & évaluation pour l'Agence Américaine de Développement International (USAID), il a conduit l'évaluation d'impact sur le « Peacekeeping Economy » pour l'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique (OCDE) et a été consultant auprès du Bureau International d'Évaluation du Programme des Nations Unies pour le développement. Économiste, il a aussi occupé la fonction de Coordonnateur Général de la Cellule de Suivi des Politiques Publiques de la Primature de la République d'Haïti et a permis entre autres l'adoption de la loi sur le nouveau régime matrimonial légal et a facilité la première publication du rapport de la participation des femmes dans l'économie haïtienne de la division Doing Business de la Banque Mondiale.

Miren AGUIRRE SALAZAR (Assistante de recherche et d'investigation), soutient la fonction d'évaluation dans la région Amérique latine et Caraïbes pour le Service Indépendant d'Evaluation d'ONU Femmes. Elle a travaillé avec le Congrès américain, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe et, plus récemment, elle a représenté l'Union européenne au sommet du G20 pour défendre les droits des filles.

Annexe 9 : Plan de gestion des données et protocole de consentement éclairé

Toutes les données collectées dans le cadre de cette évaluation sont soumises à la politique de sécurité de l'information d'ONU Femmes qui définit les bases de la protection de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité de ses données pour protéger les données

contre l'utilisation, l'accès, la modification, la destruction, la divulgation, la perte ou le transfert non autorisés, qu'ils soient accidentels ou intentionnels.

Tous les membres du personnel d'ONU Femmes et les autres individus ou entités autorisés sont responsables du maintien d'un contrôle approprié sur les informations dont ils ont la charge et de porter à l'attention de la direction appropriée toute menace potentielle à la confidentialité, l'intégrité ou la disponibilité de ces informations. Le respect de cette Politique est une condition d'emploi pour tout le personnel d'ONU Femmes et une condition de contrat pour toutes les autres personnes ou entités autorisées, sauf si une dérogation préalable (temporaire) est obtenue. Le non-respect de cette Politique sans l'obtention d'une dérogation préalable sera traité conformément au Statut et au Règlement du personnel ou, le cas échéant, aux conditions contractuelles de l'engagement d'ONU Femmes auprès de la personne ou de l'entité autorisée.

Ce plan de gestion des données décrit les principaux aspects de la protection des données au cours de cette évaluation, à savoir la collecte de données et de matériel d'étude ; le traitement des populations consultées et des sujets observés ; le stockage, la sécurité et les sauvegardes ; l'archivage, la préservation et la conservation ; la découverte, l'accès et le partage et les responsabilités du personnel clé de l'IES impliqué.

Collecte des données et du matériel d'étude

Type de données : IES évalue le Bureau Pays Haïti d'ONU Femmes afin d'évaluer les réalisations et les défis et de soutenir l'apprentissage et la prise de décision pour la prochaine période de la Note stratégique. L'équipe d'évaluation est composée du spécialiste régional de l'évaluation et un consultant indépendant.

Le processus de collecte de données est organisé par le biais d'entretiens web/téléphoniques, d'enquêtes en ligne et d'examen documentaires. Par conséquent, les statistiques numériques (enquêtes) et les données textuelles (notes d'entretien, documents) seront collectées et stockées à l'aide du point de partage MS/OneDrive d'ONU Femmes, accessible uniquement par les membres de l'équipe d'évaluation. Les seules données personnelles collectées et utilisées dans cette évaluation seront : les noms et prénoms des personnes interrogées, leur fonction dans l'organisation/institution et l'institution affiliée. Les noms et prénoms personnels ne seront pas publiés dans les rapports et ne seront connus que des membres de l'équipe d'évaluation.

L'étude documentaire se concentre sur la collecte et l'examen des données existantes (plans, rapports de projets, publications, matériel vidéo), dont la plupart sont déjà accessibles au public. Les nouveaux ensembles de données comprennent les données recueillies lors des entretiens avec les informateurs clés et des enquêtes.

Méthodes de collecte des données / matériels : Les entretiens seront organisés à distance en utilisant des outils de communication en ligne (MS teams, zoom) ou des lignes téléphoniques. Les comptes rendus des réunions seront rédigés (MS Word) et conservés. Aucun enregistrement audio ne sera effectué.

L'enquête sera conçue à l'aide de formulaires MS et distribuée au personnel d'ONU Femmes et aux organisations de la société civile ciblées via un lien électronique. L'enquête ne demandera pas les données personnelles de ceux qui remplissent le questionnaire, et par conséquent, est confidentiel.

Assurance qualité et validation des données : L'évaluation adhèrera à la politique d'évaluation d'ONU Femmes, aux normes et standards d'évaluation, aux directives éthiques et au code de conduite de l'UNEG, aux directives de l'UNEG sur l'intégration des droits de l'homme et de l'égalité des sexes dans les évaluations avec des approches sensibles au genre et aux droits de l'homme intégrées dans l'approche. Pour garantir la qualité et s'assurer que toutes les informations requises sont incluses, l'équipe d'évaluation autoévaluera le projet de rapport d'évaluation en utilisant l'outil GERAAS (Global Evaluation Reports Assessment and Analysis System) d'ONU Femmes.

Aucun processus automatique de validation des données ne sera introduit. La qualité des données brutes sera assurée par les membres de l'équipe d'évaluation (qui seront les seules personnes à y avoir accès) en utilisant des références croisées et la triangulation des données provenant de différentes sources.

Les données traitées sous forme de conclusions et de rapports feront l'objet d'un examen de qualité/de validation par le réviseur des pairs, le groupe de référence de l'évaluation et le groupe de gestion de l'évaluation. En raison du double rôle du spécialiste régional de l'évaluation dans cette évaluation, à la fois chef d'équipe et gestionnaire de l'évaluation, des pairs examinateurs de l'IEAS ont été engagés pour ajouter une série supplémentaire d'yeux objectifs et s'assurer que les critères GERAAS et les directives éthiques de l'ONU sont respectés.

Traitement des populations consultées

La population consultée comprendra : Le personnel d'ONU Femmes, les agences partenaires des Nations

Unies et d'autres agences de développement, les représentants des donateurs/partenaires de développement, les représentants du gouvernement, les universitaires, les organisations de la société civile, les organisations de base et confessionnelles et les groupes informels. La plupart des informateurs clés ciblés ne sont pas caractérisés comme vulnérables.

L'évaluation vise également à saisir le point de vue des détenteurs de droits appartenant à des groupes vulnérables dans les communautés, les membres des communautés vulnérables eux-mêmes, les enfants et les jeunes, les victimes de violences sexuelles et sexistes. On s'attend à ce qu'ils s'expriment par l'intermédiaire de leurs associations ou de représentants de la base et d'autres organisations de la société civile qui leur fournissent des services.

En général, l'évaluation se concentre sur les sujets de la mise en œuvre et des résultats des programmes d'ONU Femmes qui ne sont pas classés comme sensibles. Cependant, les descriptions du contexte (conflit, normes sociales, pression des différents groupes d'intérêt) ou le partage des histoires du passé peuvent être sensibles pour certains informateurs clés. Si un sujet s'avère sensible pour l'informateur clé, les évaluateurs n'insisteront pas sur ce point afin de ne pas causer de stress supplémentaire à la personne interrogée. Si l'un des participants fait état de violence au cours de l'entretien, il sera orienté vers les services locaux.

Dans tous les cas, l'évaluation sera menée avec intégrité et dans le respect des croyances, des manières et des coutumes de l'environnement social et culturel, des droits de l'homme et de l'égalité des sexes, ainsi que du principe "ne pas nuire". Les entretiens seront menés sur un ton de respect, d'ouverture et de rapport.

Les évaluateurs respecteront le droit des institutions, des organisations et des personnes à fournir des informations en toute confidentialité. Avant de collecter toute donnée, une

explication de l'objectif et de l'intention de l'évaluation sera fournie dans la langue de l'entretien et un consentement oral explicite sera demandé.

La présentation des résultats dans le rapport garantira l'anonymat des informateurs clés. Les données sensibles seront protégées et il sera impossible de remonter à leur source. Les noms réels des participants ne doivent pas être inclus dans le rapport d'évaluation final.

Stockage, sécurité et sauvegarde

Logiciels et plateformes utilisés pour le traitement des données : Microsoft Word, Excel et Powerpoint seront utilisés pour stocker et présenter les données. Microsoft Forms sera utilisé pour l'analyse des données quantitatives de l'enquête. Les données collectées seront partagées et stockées via un service de partage de fichiers sécurisé - le dossier Sharepoint MS One Drive d'ONU Femmes et seront protégées par les mécanismes généraux de protection des données du service informatique d'ONU Femmes. Le dossier ne sera accessible qu'aux membres de l'équipe d'évaluation.

Temporairement, pendant la phase de collecte des données, les notes d'entretien, la documentation examinée peuvent être stockées sur les ordinateurs professionnels du spécialiste de l'évaluation d'ONU Femmes et sur les ordinateurs privés/professionnels des consultants indépendants en évaluation ou sous forme de notes écrites (en fonction des conditions pendant les entretiens, de la disponibilité d'Internet, de l'accès à OneDrive, etc.) Dès que la collecte de données sera terminée et que les notes seront transférées sur le lecteur OneDrive, les données seront supprimées des ordinateurs personnels.

Une fois l'évaluation terminée, l'accès aux dossiers SharePoint sera révoqué pour tous les membres de l'équipe d'évaluation externe.

Archivage, préservation et conservation

A la fin de l'évaluation, le chef de l'équipe d'évaluation d'IES créera un ensemble de données propre contenant les fichiers qui pourraient être pertinents pour une utilisation ultérieure dans les évaluations et les recherches d'ONU Femmes. ONU Femmes recommande de conserver les données pendant quatre ans, couvrant la période de quatre ans de la note stratégique.

Les données personnelles (noms et prénoms) des personnes interrogées seront retirées/supprimées des notes/résumés d'entretien. Toutes les données non affectées aux archives seront supprimées à la fin de l'évaluation.

Liste de contrôle du consentement éclairé

La liste de contrôle suivante a pour but d'aider à l'élaboration du consentement éclairé en utilisant les critères applicables à tous les projets IES (obligatoires), et des critères supplémentaires pour certains projets (le cas échéant). L'introduction au consentement éclairé se trouve dans les outils de collecte de données.

Liste de contrôle du consentement éclairé		
Area	Oui	Non
Tous les évaluations d'IES (obligatoire)		
L'évaluateur se présente, y compris son affiliation		
Décrire l' objectif de l'évaluation et de la collecte des données.		

Le consentement est donné dans une langue que le participant comprend et qui exclut le jargon ou le langage confus, en veillant à ce que la formulation soit claire, compréhensible et concise.		
Déclaration du caractère volontaire de la participation et de sa durée		
Déclaration sur la nature confidentielle de la participation dans la mesure du possible.		
Des informations de contact sont fournies pour toute question supplémentaire sur leurs droits en tant que participants.		
Espace pour les questions et le consentement verbal/écrit (oui/non)		
Les évaluations d'IES impliquant des populations vulnérables et/ou couvrant des sujets sensibles (le cas échéant)		
Description des procédures générales à suivre, y compris la sélection des personnes pour la participation volontaire		
Les avantages individuels et globaux de l'évaluation sont décrits, ainsi que le contenu de l'enquête/entretien/groupe de discussion (c'est-à-dire les données démographiques, l'éducation, les comportements d'épargne, etc.		
Une déclaration indiquant que la consultation ou les procédures peuvent comporter des risques pour les sujets (qui sont actuellement imprévisibles), et une description adéquate de ces risques ou désagréments (par exemple, si certaines questions mettent les répondants mal à l'aise)		
Indiquez clairement si des coûts sont associés à la participation et, le cas échéant, précisez lesquels.		
Procédures pour tout enregistrement , y compris : - Si des enregistrements seront réalisés et quel type (audio/vidéo) - Quand et pourquoi les enregistrements seront effectués - Comment les enregistrements resteront confidentiels et quand ils seront détruits. - Si le fait d'être enregistré de cette manière est une condition de participation et, dans le cas contraire, comment les participants peuvent exprimer qu'ils ne souhaitent pas participer.		
Une déclaration indiquant si les informations sur les participants peuvent être dépouillées de leurs identifiants et utilisées pour des évaluations/recherches futures .		
Toute compensation pour la participation, telle qu'un paiement ou un cadeau.		
Déclaration selon laquelle le refus de participer ou le retrait à tout moment n'entraînera pas de pénalité ou de perte de prestations.		