



IOM International Organization for Migration
OIM Organisation Internationale pour les Migrations
OIM Organización Internacional para las Migraciones

CANDIDATURES EXTERNES

I. RENSEIGNEMENT SUR LE POSTE	
Titre de la position	Project Assistant en charge de l'Accompagnement du Dialogue Démocratique
Classification	G5
Lieu d'affectation	Goma
Famille d'emploi	Support
Unité administrative	Programme Stabilisation & Relèvement – OIM Goma
Numéro du Poste	SVN-2017-04-RDC
Position classifiée	non
Soumis à rotation	non
Durée du contrat	6 mois avec possibilité d'extension
Sous la supervision directe	Assistant Principal au programme Relèvement et Stabilisation
Sous l'autorité générale de	Chargé de Programme Relèvement et Stabilisation
II. CADRE ET CHAMP D'ACTIVITE ORGANISATIONNEL	
<p>Fondée en 1951, l'OIM est la principale Organisation Intergouvernementale dans le domaine de la migration et travaille en étroite collaboration avec les partenaires gouvernementaux, intergouvernementaux et non gouvernementaux. L'OIM est dédiée à la promotion de la migration humaine et ordonnée pour le bénéfice de tous. Elle fournit des services et conseils aux gouvernements et aux migrants.</p> <p>Dans l'Est de la République Démocratique du Congo, l'OIM participe à la réponse humanitaire coordonnée dans le contexte des dispositions inter agences et fournit des services à la migration dans les situations d'urgence ou de post-crise et d'autres, le cas échéant pour les besoins des individus, contribuant ainsi à leur protection et résilience.</p> <p>L'Organisation Internationale pour les Migrations en République démocratique du Congo (RDC) coordonne un Consortium pour la mise en œuvre d'un programme intégré pour la stabilisation et la Paix à l'Est de la RDC (CISPE). L'OIM agit en tant que Lead de ce consortium avec Cordaid, VNG International et PAX comme partenaires.</p> <p>Sous la supervision générale du Chargé de Programme et sous la supervision directe de l'Assistant Principal au Programme CISPE, la fonction principale de l'Assistant en charge de l'Accompagnement du Dialogue Démocratique est de fournir un appui aux membres des communautés locales, aux animateurs des structures de dialogue ainsi qu'à la Cellule Provinciale d'Appui à la Pacification dans son partenariat avec l'OIM pour la préparation, l'organisation et le suivi de la mise en œuvre complète des activités de Dialogue dans les territoires de de Masisi, Rutshuru et de Nyiragongo dans le cadre du programme « Consortium for the <i>Integrated Stabilization and Peace of Eastern DRC</i> (CISPE).</p>	

III. ATTRIBUTIONS ET RESPONSABILITES

1. Conduire en partenariat avec la Cellule Provinciale d'Appui à la Pacification (CPAP) et les autres partenaires du projet (ONGs locales d'encadrement des bénéficiaires, animateurs et points focaux de l'OIM), toutes les activités prévues dans le pilier dialogue démocratique et fournir l'appui nécessaire dans la planification, la gestion et la mise en œuvre d'activités avec les structures et les communautés dans les zones d'intervention du Nord-Kivu. Cette responsabilité inclut la mise à jour d'une analyse de risque disponible et la surveillance d'autres menaces du projet "Dialogue démocratique" et proposer les mesures de mitigation dans les délais
2. Assister et appuyer la Cellule Provinciale d'Appui à la Pacification (CPAP) dans l'installation et/ou réactivation des structures de dialogue dont les Cellules Locales de Paix et de Développement au niveau Groupement (CPDG) respectant les critères de participation, d'inclusivité et de légitimité.
3. Organiser et être responsable des activités de renforcement des capacités/coaching des staffs de la CPAP (notamment les Experts et animateurs terrain) sur les nouvelles approches du dialogue démocratique en particulier et sur les approches modernes de stabilisation en général y compris le Rapportage et de Suivi, Evaluation, Apprentissage et Redevabilité.
4. Participer aux activités de développement des procédures opérationnelles du projet inclus les stratégies opérationnelles de plaidoyer, du genre, de communication, de durabilité en lien avec le pilier dialogue démocratique telles que pensées par la stratégie révisée ISSSS et en respect aux critères d'alignement.
5. Renforcer les analyses liés et activités liées à la gestion foncière dans les différentes composantes du Programme CISPE travers, notamment dans la province du Nord Kivu (appui à la CPAP) mais également en Ituri (appui technique aux partenaires CISPE actifs dans la province).
6. Organiser sur une base régulière et cela conjointement avec les CPDG comme structures de dialogue installées, les analyses de contexte et de conflit, les études thématiques approfondies (y compris le foncier) et mettre à jour le Plan d'action par zone d'intervention (PAZI/ABAP) afin d'identifier les moteurs de conflits localement pertinent à adresser lors de forums de dialogue.
7. Suivre avec les structures de dialogue installées (notamment les CPDG), le renforcement de capacités des commissions élues ainsi que le secrétariat permanent dans la mise en œuvre des plans d'actions issus des résultats et recommandations du dialogue.
8. Servir de lien entre les activités de cliniques juridiques, les activités avec les Comités Locaux de Sécurité et les activités de dialogue aux fins de promouvoir les synergies et les complémentarités avec les interventions avec les autres membres du consortium CISPE.
9. Développer et concevoir des modules de formation conjointement avec la CPAP et animer des ateliers de réflexion/de discussion, sur des thèmes variés incluant la sécurité, la gestion de conflits au profit des bénéficiaires du projet. Les sujets comme « pratiques communautaires de police alternatives et/ou transactionnelles », « pratiques communautaires de justice alternatives et/ou transactionnelles » ; les conditions de leur existence et de leur émergence ; leur perception et leurs liens avec les mécanismes formels propres à la police et à la justice.
10. Animer des actions « journées ouvertes » qui s'adressent à la communauté auprès de services de l'Etat en charge de la gestion de la sécurité comme la police et auprès de la justice aux fins de mettre en place des espaces d'échanges mutuelles (regards croisés, préoccupations de chacun, modes d'action, terrains d'intervention, difficultés rencontrées, attentes des uns envers les autres etc.).

11. Représenter le chargé de projet dans les réunions avec les partenaires clés de stabilisation au Nord-Kivu (UAS/STAREC/I4S/CPAP) dans les différents forums et mécanismes de coordination et être capable de dégager les recommandations sur le projet CISPE ;

12. Accomplir toute autre tâche assignée par l'OIM.

IV. COMPETENCES

Le titulaire doit faire preuve de compétences techniques et comportementales suivantes

Responsabilité

- Accepter et donner les critiques constructives ;
- Respecter les procédures, les processus et les politiques internes de l'OIM ;
- Respecter le délai, le coût et la qualité requis pour les résultats attendus ;
- Contrôler son propre travail en vue de corriger d'éventuelles erreurs ;
- Prendre la responsabilité dans le respect des engagements ou en cas d'éventuels manquements.

Orientation du client

- Identifier les clients directs et potentiels dans son travail ;
- Etablir et entretenir les relations de travail efficaces avec les partenaires ;
- Identifier et faire le suivi des changements de besoins des partenaires, donateurs, gouvernements et bénéficiaires du projet ;
- Tenir les partenaires informés de toutes les situations (réussite et échec).

Capacité d'apprendre

- Contribuer à la formation des collègues ;
- Démontrer son intérêt pour l'amélioration des compétences pertinentes ;
- Démontrer son intérêt pour acquérir les compétences nécessaires dans d'autres domaines.
- Tenir au courant des développements personnels dans le domaine professionnel.

Communication

- Partager les informations pertinentes.
- Communiquer clairement, écouter les commentaires sur l'évolution des priorités et procédures.
- Ecrire clairement et efficacement en adaptant les termes et le style à l'auditoire visé.
- Ecouter attentivement et communiquer clairement en adaptant son langage à l'auditoire visé.

Initiative et créativité

- Chercher activement une nouvelle façon d'améliorer votre programme ou service ;
- Elargir les responsabilités tout en maintenant celles qui existent déjà ;
- Persuader les autres à envisager de nouvelles idées ;
- Développer de manière proactive de nouvelles façons de résoudre les problèmes.

Leadership et négociation

- Proposer des solutions de partage des ressources
- Identifier activement les possibilités de promotion et promouvoir le changement organisationnel ;
- Présenter les objectifs relatifs aux intérêts communs ;
- Présenter les objectifs de manière à motiver les collègues et faire suite aux engagements donnés

Gestion de la performance

- Fournir les informations constructives aux collègues ;
- Identifier des moyens pour son personnel à développer leurs aptitudes et carrières ;
- Fournir les évaluations du personnel justes, exactes, opportunes et constructives ;

- Utiliser les évaluations du personnel de manière appropriée en matière de recrutement et d'autres procédures pertinentes en matière de ressources humaines ;
- Conduire des évaluations du personnel justes, précises, constructives et dans les délais

Organisation et planification

- Fixer des objectifs clairs et réalisables, conformément aux priorités assignés ; □ Hiérarchiser les activités et tâches prioritaires pour soi et pour les autres.
- Organiser et documenter le travail pour permettre une remise et reprise planifiée ou non planifiée.
- Identifier les risques et préparer des plans de contingence.
- Adapter les priorités et les plans pour la réalisation des objectifs.
- Allouer efficacement les ressources et le temps pour son propre travail et celui de l'équipe.

Professionalisme

- Avoir de la maîtrise face aux responsabilités
- Identifier les problèmes, les possibilités et les risques liés aux responsabilités ;
- Intégrer les besoins, les perspectives et les préoccupations liés au Genre et favoriser la participation égale des sexes ;
- Capacités de rester calme et de faire face au stress et aux autres contraintes ;
- Traiter tous les collègues avec respect et dignité ;
- Avoir la capacité de travailler efficacement des personnes de différentes cultures et origines en s'adaptant à l'environnement culturel en place ;
- Connaître et promouvoir le mandat de base de l'OIM et des solutions pour une bonne migration.

Travail d'équipe

- Être capable d'entretenir des relations de travail dans un esprit d'équipe.
- Contribuer et suivre les objectifs de l'équipe
- Donner du crédit quand il le faut.
- Solliciter les commentaires et les réactions des autres
- Déléguer les tâches et les responsabilités, le cas échéant.
- Soutenir activement la mise en œuvre des décisions finales du groupe et prendre une responsabilité conjointe pour le travail en équipe.
- Prendre la responsabilité conjointe pour un travail en équipe

Motivation technique

- Suivre et apprendre l'évolution de la technologie disponible.
- Identifier et préconiser des solutions technologiques rentables
- Comprendre les avantages et limites de la technologie et l'utiliser pour toute fin utile

Mobilisation de ressources

- Etablir les besoins en ressources réalistes pour répondre aux besoins de l'OIM ;

Compétences techniques

- Être capable de travailler efficacement dans un environnement sous pression, évoluant rapidement;
- Coordonne les activités efficacement avec les partenaires, autorités, bénéficiaires et partenaires opérationnels de stabilisation dans son ensemble;
- Etablir et maintenir des bonnes relations avec les partenaires d'exécution;
- S'assurer du partage continu de l'information entre les différents départements de l'OIM, les partenaires et tous les autres acteurs prenant part à la réponse humanitaire;

V. ETUDES ET EXPERIENCE

- Education : diplôme universitaire au moins un diplôme de licence dans l'un des domaines suivants : Gestion et/ou transformation de Conflits, Communication sociale, Sociologie, Développement

Communautaire, Développement rural, Sciences politiques, Relations Internationales, ou leur équivalent.

- Expérience professionnelle : au moins 6 ans d'expérience dans le domaine de pacification, aspects liés à la question/dynamique foncière et de relèvement communautaire dans l'Est de la RDC.
- Bonne connaissance du contexte, plus spécifiquement de l'ethnologie des zones d'intervention du Nord-Kivu sans toutefois en être obligatoirement originaire.
- Connaissance des outils informatiques et des capacités de préparer les présentations et d'un bon Formateur.
- Bonne compréhension de la problématique des déplacements à l'Est de la RDC, notamment du contexte des territoires de Rutshuru et Nyiragongo est un avantage
- Capacité d'analyse de dynamiques liées au domaine foncier à l'Est de la RDC.

VI. LANGUES

Obligatoires: Français, Anglais, Swahili

Recommandées : Autres langues nationales et locales

L'OIM applique une politique en faveur du genre et encourage les candidatures féminines.

Les candidatures composées du PHF de l'OIM (Personal History Form) et d'une lettre de motivation dactylographiée peuvent être envoyées à l'adresse électronique suivante : iomgomarecruitment@iom.int avant le **07 Juin 2017** en indiquant la référence du poste.

Aucune candidature ne sera reçue par courrier physique.

Le formulaire Personal History form (PHF) est disponible sur le site www.drcongo.iom.int