

Poste :	Responsable RH
Département :	Ressources humaines
Rapports à :	Directeur national
Emplacement :	Port-au-Prince, Haïti
Échelon salarial :	AAH9
Dernière mise à jour :	Août 2026

Action Against Hunger mène le mouvement mondial pour mettre fin à la faim. Nous innovons en matière de solutions, plaidons pour le changement et touchons 28 millions de personnes chaque année grâce à des programmes éprouvés de prévention et de traitement de la faim. En tant qu'association à but non lucratif opérant dans 55 pays, nos 8 990 membres dévoués collaborent avec les communautés pour s'attaquer aux causes profondes de la faim, notamment le changement climatique, les conflits, les inégalités et les situations d'urgence. Nous nous efforçons de créer un monde sans la faim, pour tous, pour le bien.

Action Against Hunger USA fait partie du réseau Action Against Hunger International. En tant qu'ONG indépendante, Action Against Hunger USA gère actuellement des opérations dans 8 pays : Kenya, Soudan du Sud, Somalie, Tanzanie, Ouganda, Éthiopie, Zambie et Haïti.

I. Résumé du poste

Mettre en œuvre et mettre en œuvre la Stratégie des ressources humaines en Haïti conformément aux priorités du bureau national. Le responsable RH concevra et alignera les politiques et procédures des ressources humaines et dirigera la gestion et l'administration du bien-être des employés, des relations avec les employés conformément aux lois du travail haïtiennes et conformément au mandat d'Action contre la Faim.

Objectif

Le gestionnaire RH assure le leadership stratégique et la supervision de toutes les fonctions des ressources humaines pour la mission d'Haïti. Ce rôle est à l'avant-garde de positionner l'organisation comme un employeur de choix et à fournir une proposition de valeur convaincante pour les employés, en accord avec la stratégie pays d'Action Against Hunger Haïti. Le poste devra s'éloigner et aligner les services RH conformément aux lois du travail haïtiennes et conformément au mandat d'Action Against Hunger, aux valeurs fondamentales et à la charte de principes

Fiançailles

Le responsable RH collaborera étroitement avec le directeur pays, l'équipe RH nationale, l'équipe de direction du bureau pays, le directeur régional des ressources humaines et d'autres parties prenantes clés au niveau national et régional. Le responsable RH travaillera également avec les équipes de programme de la région pour s'assurer que les politiques et procédures RH soient comprises et intégrées dans les procédures du bureau pays.

À l'extérieur, des collaborations étroites et des relations de travail seront créées et maintenues avec le bureau local du Travail et d'autres autorités compétentes, le conseiller juridique du pays, le groupe de travail RH du pays, les collaborateurs et d'autres OING dans le but de créer une culture positive.

Livraison

Atteindre des objectifs RH stratégiques et les mettre en œuvre efficacement dans plusieurs fonctions RH qui répondent aux besoins de nos bénéficiaires, donateurs et autres parties prenantes clés. Le poste fournira également un soutien pratique et rapide, des conseils et des orientations au personnel et à la direction sur diverses activités RH au sein du bureau national.

II. Responsabilités essentielles du rôle

1. Leadership stratégique des ressources humaines

- Élaborer la stratégie RH en accord avec la stratégie du bureau pays et assurer sa mise en œuvre réussie
- Représenter l'agenda RH lors des réunions SMT, informer l'équipe dirigeante sur les questions RH et apporter des analyses sur les questions stratégiques RH

- Contribution rapide et de qualité au développement des propositions de financement, à la rédaction de rapports de donateurs et d'audit, ainsi qu'à la mise en œuvre réussie des recommandations de retours.
- Partenaire commercial de confiance pour fournir des conseils et une collaboration avec l'équipe dirigeante sur les questions RH

2. Planification de la main-d'œuvre, acquisition de talents et intégration du personnel

- Collaborer avec les chefs de département sur la planification de la main-d'œuvre et identifier les besoins programmatiques et opérationnels en personnel
- Promouvoir une culture de recrutement équitable, transparent, efficace et rapide, conforme aux politiques et procédures de l'organisation
- Mettre en place un programme d'intégration solide pour les employés entrants et actuels afin de créer une expérience professionnelle positive et une image convaincante de l'organisation
- Fournir des conseils sur les coûts de personnel pour les prévisions financières, examiner et approuver la création de nouveaux postes.

3. Gestion de la performance et développement du personnel

- Fournir un leadership et des conseils dans la mise en œuvre d'un système de gestion de la performance
- Soutenir les managers dans la définition des objectifs, les évaluations de performance et la planification du développement
- Fournir des conseils et du leadership dans le processus d'étalonnage afin de garantir que l'équité soit respectée conformément aux procédures de l'organisation
- Fournir des conseils aux managers pour identifier les besoins de formation et superviser les initiatives d'apprentissage et de développement du personnel
- Superviser le processus d'évaluation de la performance et les résultats en accord avec les plans de développement du personnel. Concevoir le plan de formation du bureau pays
- Superviser la mise en œuvre des initiatives de renforcement des capacités et de développement de carrière du personnel et veiller à ce que les résultats d'évaluation de la performance du personnel soient alignés avec les plans de développement du personnel.

4. Gestion de la paie, de la rémunération et des avantages sociaux

- Concevoir, mettre en œuvre et superviser les procédures administratives et de paie conformes à la législation sociale, aux politiques internes d'Action Against Hunger et aux directives des donateurs
- Assurer le leadership et la supervision de l'administration des prestations ; assurance du personnel, gestion des congés, allocations et droits, etc.
- Superviser la mise en étalon salariale et veiller à ce que la structure de notation soit correcte
- Mettre en œuvre et examiner les cadres de rémunération et d'avantages d'Action contre la faim du Soudan du Sud afin de garantir que l'administration des salaires et des prestations soit mise en œuvre conformément aux politiques et procédures d'Action contre la faim et conforme aux lois du travail sud-soudanaises.

5. Gestion des risques (conformité politique et juridique)

- Fournir des conseils pour garantir que les politiques et procédures des organisations soient mises à jour et pleinement conformes à la législation du travail haïtienne et aux politiques internes
- Dirigez et fournissez des conseils sur les audits RH et veillez à ce que les actions correctives soient mises en œuvre.
- Fournir un leadership dans la réduction des risques liés aux RH, y compris les risques juridiques et réputationnels.
- Participer au processus de sélection des partenaires et de validation de l'analyse des risques en ressources humaines, définir les modes de gestion des ressources humaines avec des partenaires travaillant avec Action Against Hunger.
- Ajustez et mettez à jour les règles et réglementations internes chaque année et assurez-vous que la consultation avec l'avocat et les autorités compétentes a lieu
- Projets/consortiums ; valider les aspects des ressources humaines des accords de partenariat et assurer l'application de pratiques innovantes en ressources humaines dans le cadre des partenariats
- Veiller à ce que les contributions soient faites pour la planification financière de la mission et que les contrats du personnel soient gérés en temps voulu.

6. Relations avec les employés, bien-être du personnel et devoir de diligence

- Diriger la promotion d'un environnement sûr et une culture organisationnelle sûre

- Fournir des conseils et du leadership dans la gestion des plaintes du personnel conformément aux politiques et procédures organisationnelles
- Promouvoir les initiatives de bien-être du personnel et les systèmes de soutien en santé mentale.
- Veillez à ce que les normes de devoir de diligence soient respectées, en particulier dans les environnements à haut risque comme les bureaux de terrain
- Travailler en étroite collaboration avec l'équipe de Sécurité et Sûreté pour soutenir la sécurité du personnel

7. Documentation, Reporting et Représentation

- Vérifiez la qualité et la conformité de la documentation des dossiers du personnel et assurez-vous que l'archivage des documents se fait conformément aux directives établies par Action Against Hunger et ses donateurs
- Consolidez les rapports RH mensuels de la mission et partagez ces rapports avec le Directeur RH régional.
- Représenter la Mission lors de réunions externes ou de communications sur les questions de ressources humaines et développer un réseau d'échange d'informations et de bonnes pratiques

8. Gestion de l'équipe RH

- Fournir leadership, conseils et mentorat à l'équipe RH, tant au capital qu'au bureau de terrain
- Renforcer les capacités du personnel RH national
- Soutenez l'équipe RH dans la définition des objectifs et le suivi de la performance
- Veiller à ce que l'équipe RH travaille en harmonie entre elles et avec le reste de l'équipe plus large

9. Partenariats et engagement externe

- Créez des relations de travail étroites avec les membres de l'équipe RH dans la région, les États-Unis et les pays
- Engagez des agences similaires et des forums RH pour comprendre les tendances et pratiques actuelles du secteur
- Représenter l'organisation dans les réseaux et plateformes RH

III. Responsabilités de supervision

Le responsable RH gèrera directement la ligne et fournira des conseils techniques et un soutien à l'équipe des ressources humaines du bureau pays

IV. Responsabilités fiscales

Aucun

V. Exigences physiques

- En accomplissant les tâches de ce poste, l'employé doit rester assis de longues périodes, se concentrer sur le travail, y compris la dactylographie, et produire un volume important de travail avec précision, dans de courtes périodes dans des situations stressantes dans le contexte d'un bureau modérément bruyant avec des interruptions.
- Pour se rendre sur le terrain, l'employé doit attester d'un niveau de condition physique capable de supporter des situations physiquement difficiles et très stressantes, pouvant inclure la nécessité de marcher sur de longues distances, de manger un régime limité et/ou de résider dans des logements ou des tentes potentiellement inconfortables.
- Les exigences physiques décrites ici sont représentatives de celles qu'un employé doit satisfaire pour accomplir avec succès les fonctions essentielles de ce poste. Des aménagements raisonnables peuvent être pris pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accomplir les fonctions essentielles.

VI. Conditions de travail, déplacements et environnement

- Les tâches du poste exigent une présence régulière d'au moins cinq jours par semaine. Doit être disponible pour travailler en dehors des heures normales de bureau ou le week-end, selon les besoins.
- Doit pouvoir voyager selon les besoins pour les besoins commerciaux nationaux et internationaux standards. En accomplissant les tâches de ce travail sur le terrain, l'employé peut être exposé à des situations précaires sous de hauts risques de sécurité et/ou à des conditions de vie très basiques et extérieures, ainsi qu'à des maladies infectieuses.
- Aider à prévenir tout type d'abus, y compris le harcèlement au travail ainsi que les abus et l'exploitation

sexuels.

- Respecter les femmes, hommes, enfants (garçons et filles) des bénéficiaires, quel que soit leur genre, orientation sexuelle, handicap, religion, race, couleur, ascendance, origine nationale, âge ou état civil.
- Valoriser et respectez toutes les cultures.

VII. Engagements en matière d'égalité des sexes et tolérance zéro envers les abus

- Favoriser un environnement qui renforce les valeurs de tous genres et l'accès égal à l'information.
- Offrir un environnement de travail où les personnes de tous genres doivent être évaluées et promues en fonction de leurs compétences et de leurs performances.
- Promouvoir un environnement sûr, sécurisé et respectueux pour toutes les parties prenantes, en particulier pour les enfants, les bénéficiaires et les membres du personnel.
- Aider à prévenir tout type d'abus, y compris le harcèlement au travail ainsi que les abus et l'exploitation sexuels.
- Respecter les femmes, hommes, enfants (garçons et filles) des bénéficiaires, quel que soit leur genre, orientation sexuelle, handicap, religion, race, couleur, ascendance, origine nationale, âge ou état civil.
- Valoriser et respectez toutes les cultures.

VIII. Qualifications requises,

- Licence ou équivalent en gestion des ressources humaines, développement organisationnel, administration des affaires ou domaine connexe. Un master sera un avantage supplémentaire.

IX. Expérience professionnelle et compétences

- Un minimum de 7 à 10 ans de travail humanitaire en gestion des ressources humaines, une expérience professionnelle en Haïti ou dans des contextes similaires constitueront un avantage supplémentaire.
- Au moins 5 ans d'expérience dans la gestion des ressources humaines dans un grand bureau pays, complexe, avec une connaissance du droit du travail et des meilleures pratiques RH.
- Expérience de la gestion d'équipes grandes, diverses et multiculturelles
- Pensée stratégique et compétences en leadership
- Solides compétences analytiques et de reporting
- Haute confidentialité et intégrité, sensibilité culturelle et adaptabilité
- Bonnes compétences en informatique et expérience avec des systèmes RH comme le SIRH ou son équivalent
- Une maîtrise de l'anglais et du français est requise.

Éligibilité – ce poste est ouvert aux ressortissants haïtiens

Contenu des candidatures - sera considéré comme complet un dossier comprenant : CV, lettre de motivation, certificat et diplôme à recrutement-pap@ht-actioncontrelafaim.org .

N.B : Aucune candidature ne sera acceptée sans la mention de l'intitulé du poste : « *Responsable RH* ». L'ensemble des documents indiqués ci-dessus doivent impérativement être réunis, sans quoi les candidatures ne seront pas considérées.

Clôture de l'offre d'emploi et date limite du dépôt des candidatures

La date limite de dépôt des candidatures est fixée au **4 octobre 2026**. Au-delà de cette date, aucune candidature ne sera acceptée.

Sélection des candidats/es

Les candidats/es retenus/es seront contactés/es par téléphone et invités/es à venir passer des tests et des entretiens de sélection.