

**TERMES DE REFERENCE**

RECRUTEMENT D’UN CONSULTANT INTERNATIONAL POUR LA DETERMINATION DES INDICATEURS DE PERFORMANCES RELATIFS A L’EGALITE DES SEXES ET A L’AUTONOMISATION DES FEMMES (GENDER SCORECARD) ET LA RESPONSABILISATION SUR L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION D’HANDICAP AU BENIN.

|  |  |
| --- | --- |
| **Lieu :** | Cotonou, Bénin |
| **Date limite de candidature :** | 22/06/2020 |
| **Type de contrat :** | Contrat Individuel |
| **Langues requises :** | Français et Anglais |
| **Date probable de démarrage de la mission :** | 06/07/2020 |
| **Durée du contrat :** | 30 jours |

**Contexte**

À la 59eme session de l'Assemblée Générale des Nations Unies, les États membres, en adoptant l'Examen triennal complet des activités opérationnelles du Système de Développement des Nations Unies, ont appelé toutes les organisations des Nations Unies à : «*intégrer les questions de parité et à poursuivre l'égalité des sexes dans leur pays, programmes, instruments de planification et programmes sectoriels et à articuler les objectifs et cibles spécifiques au niveau national dans ce domaine, conformément aux stratégies nationales* *de développement*».

En outre, dans sa résolution 2004/4, le Conseil économique et social a adopté les conclusions concertées 1997/2 sur l’intégration d’une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du Système des Nations Unies: «*le Secrétaire Général devrait veiller à ce que toutes les entités des Nations Unies mènent des actions avec des plans assortis d'un calendrier pour la mise en œuvre des conclusions concertées 1997/2, qui traitent du fossé entre les politiques et les pratiques identifiées dans le rapport du Secrétaire Général, en vue de renforcer l'engagement et la responsabilisation aux plus hauts niveaux du Système des Nations Unies, ainsi que d’établir des mécanismes pour assurer la responsabilisation, le suivi systématique et les rapports sur la mise en œuvre des progrès* ».

Afin de donner directement suite à l’examen triennal et d’apporter des réponses à nombre de ses recommandations, le Groupe des Nations Unies pour le Développement Durable (UNSDG) a créé un groupe de travail sur l’égalité des sexes en tant que sous-groupe du groupe de programme du UNSDG. Cette équipe spéciale a pour objectifs : d’appuyer une action plus cohérente et coordonnée au sein des organismes membres du Groupe des Nations Unies pour le Développement Durable visant à intégrer l’égalité des sexes et à promouvoir l’autonomisation des femmes au niveau des pays ; et de veiller à ce que l’égalité des sexes et l’autonomisation des femmes soient intégrées aux outils et processus issus de l’UNSDG pour les équipes pays des Nations Unies (UNCT).

En 2006, l’équipe spéciale de l’UNSDG sur l’égalité des sexes a réalisé un document d’information sur les mécanismes de responsabilisation des organismes de l’UNSDG. Ce document examinait la responsabilité de la programmation en faveur de l'égalité des sexes à l'OIT, au PNUD, au FNUAP, à l'UNICEF et au PAM, et concluait: «*Une compréhension commune de la manière d'appliquer l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les activités opérationnelles des Nations Unies est nécessaire. En effet, s’il n’y a pas d’accord sur ce qui constitue un niveau minimum d’actions en faveur de l’égalité des sexes, comment sera-t-il possible de tenir les agences et les équipes de pays des Nations Unies pour responsables de cela ? Parvenir à un accord entre les organismes sur ce qui constitue une performance minimum acceptable pour soutenir l’égalité des sexes, grâce à un ensemble convenu d’indicateurs, contribuerait à renforcer les orientations et la responsabilisation* ».

Par la suite, ce document a été approuvé lors de la réunion des directeurs de l’UNSDG en juillet 2006, au cours de laquelle un accord a été conclu sur l’élaboration d’un tableau de bord «*Comptabilité pour l’égalité des sexes*» établissant des critères minimaux permettant à l’équipe de pays d'évaluer leurs performances dans l'ensemble du système.

En 2008, l’UNSDG a approuvé le tableau de bord sur l'égalité des sexes en réponse à la politique de 2006 du Conseil de direction des Nations Unies pour la coordination sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (CEB / 2006/2) afin d'établir un cadre de responsabilisation permettant d'évaluer l'efficacité de l'intégration de la dimension de genre par les Équipes de pays des Nations Unies. Le SWAP des Nations Unies constituait une autre partie du cadre de responsabilité, axé sur la mise en œuvre de la politique au niveau de l'entité.

L’examen quadriennal a lancé un appel aux systèmes de développement des Nations Unies d’élargir et de renforcer l’utilisation de la fiche de pointage en tant qu’outil de planification et de compte rendu permettant d’évaluer l’efficacité de l’intégration de la problématique hommes-femmes dans le contexte du United Nations Sustainable Development Cooperation Framework (UNSDCF 2019-2023). Dans cette optique et conformément aux évaluations internes, la méthodologie du tableau de bord SWAP-UNCT a été révisée parallèlement au Plan d'action du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (UN-SWAP) afin d'assurer un meilleur alignement sur celui des Nations Unies : SWAP et les ODD, s'inspirant des bonnes pratiques globales en matière de motivation, de gestion et de mesure des processus de changement institutionnel.

Par ailleurs, en avril 2018, le Comité exécutif mis en place par le Secrétaire général des Nations Unies sur l’inclusion des personnes en situation d’handicap a souligné que le système des Nations Unies devait renforcer son appui en matière d’inclusion du handicap aux États Membres pour les aider à mettre en œuvre le Programme de développement durable à l’horizon 2030, à ne laisser personne de côté et à soutenir en premier lieu les plus défavorisés, dans tous les principaux domaines d’action des Nations Unies. Dans ce sens , une stratégie pour l’inclusion du handicap a été adopté à l’échelle du SNU . Elle offre une base permettant des évolutions et transformations durables concernant l’inclusion du handicap dans tous les principaux domaines d’action de l’Organisation.

Au Bénin, le Gouvernement a approuvé le 24 Octobre 2018, le nouveau Plan de Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable (UNSDCF) couvrant la période 2019-2023. Ce plan constitue l’instrument conjoint des agences du Système des Nations Unies (SNU) pour une mise en œuvre de l’Agenda 2030 et ses ODD au Bénin.

Trois priorités stratégiques ont été identifiées et retenues par le Gouvernement et l’Équipe Pays des Nations Unies au Bénin en lien avec les priorités nationales déclinées dans les principaux documents de planification nationale, les défis relevés lors de l’analyse du Bilan Commun Pays. Il s’agit : (i) de la promotion de la croissance économique inclusive, forte et durable; (ii) du renforcement du capital humain et (iii) de la consolidation de la démocratie, de l’Etat de droit ainsi que la promotion de la bonne gouvernance.

Afin de soutenir la mise en œuvre de l’UNSDCF sensible au genre et d'assurer une meilleure responsabilisation de l'UNCT vis-à-vis de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et de la prise en compte de le Handicap conformément à la politique corporative des Nations Unies dans ce domaine, l'équipe pays des Nations Unies Bénin vise à utiliser le tableau de bord de l'égalité des sexes de l'UNCT SWAP et le tableau de bord de la responsabilisation sur l'inclusion des personnes handicapées pour évaluer la situation, et identifier les lacunes et les actions correctives à prendre. Le Groupe thématique des Nations Unies au Bénin pour l'égalité des sexes et le groupe de programme lancent cette consultation afin de compléter le processus de tableau de bord de manière participative et en temps voulu.

1. **Principaux Objectifs de la mission**

L’objectif principal de cette consultation, est de disposer d’une part, du tableau de bord UNCT SWAP sur l’égalité des sexes qui évalue l’efficacité de l’équipe pays des Nations Unies Bénin dans l’intégration d’une démarche soucieuse de l’égalité des sexes, la promotion de l’égalité des sexes et de l’autonomisation des femmes; et d’autre part, d’un tableau de bord et d’un rapport de l’inclusion des personnes situation d’handicap. Il s’agira de :

* Aider les équipes pays des Nations Unies à identifier les domaines dans lesquels elles satisfont ou non aux exigences minimales du Groupe des Nations Unies pour le développement durable en matière du Genre et de de l’inclusion des personnes en situation d’handicap.
* Stimuler un dialogue constructif au sein de l’équipe pays sur l’appui actuel à l’égalité des sexes, à l’autonomisation des femmes et à l’inclusion des personnes en situation et sur les moyens de l’améliorer.
* Identifier les domaines dans lesquels l'assistance technique peut contribuer à la réalisation des exigences minimales.
* Partager les bonnes pratiques en matière d’appui aux priorités nationales pour faire progresser l’égalité des sexes, l’autonomisation des femmes et l’inclusion des personnes situation d’handicap.
1. **Responsabilité / Étendue des travaux et livrables**

La méthodologie SWAP-Scorecard de l’UNCT a été conçue pour une auto-évaluation dans le pays afin de favoriser une compréhension et une appropriation plus approfondies des résultats. Le Consultant externe en genre facilitera l'exercice et appliquera des méthodes participatives pour s'assurer que l'équipe d'évaluation est formée dès le début de l'exercice, dirige et s'approprie le processus.

En ce qui concerne l’inclusion des personnes handicapées, un cadre de responsabilité assorti de **15 indicateurs** communs à tout le système est destiné aux entités des Nations Unies. L’accent y est mis sur les quatre domaines suivants : direction, planification stratégique et gestion ; inclusivité ; programmation ; culture institutionnelle.

Pour guider et soutenir l'équipe d'évaluation dans le processus, le consultant mènera les activités suivantes dans les délais impartis:

*Examen des documents de référence à domicile* :

* Les Directives et cadres techniques du SWAP-Scorecard
* La stratégie des Nations Unies pour l’inclusion du handicap
* Tableau de bord de la responsabilisation sur l'inclusion des personnes handicapées
* Les Rapports Scorecard de l'UNCT pour les pays de la région et d'autres pays
* L’UNSDCF 2019-2023
* Le plan de travail de l’UNSDCF
* Le Bilan Commun Pays ;
* La vision 2030 de l’Equipe pays
* Le cadre de mesure des résultats de l’UNSDCF (2019-2023)
* Les Nouvelles directives du UNSDG concernant l’UNSDCF
* La Planification UNCT, documents de programmation des budgets
* Le mandat, le rapport de 2015 et le plan de 2016 du Groupe thématique des Nations Unies pour l’égalité des sexes
* Les Rapports CEDAW / autres évaluations nationales / Plans nationaux pour l'égalité des sexes, etc.

*Assistance et soutien à l'équipe inter-agence dans le cadre de l'évaluation dans le pays*:

* Soutenir la collecte de données de preuves complémentaires pour noter les indicateurs
* Effectuer une analyse sexospécifique des documents de vérification nécessaires pour aider l’Inter Agency Team (IAT) à évaluer les domaines de performance.
* Animer des séances de travail et un soutien technique avec les principales parties prenantes telles que le Coordonnateur Résident ; les Chefs d'Agences ; personnel clé du programme ; Equipes de S&E, partenaires, etc. pour discuter et noter les domaines de performance.
* Complétez les matrices de notation en fonction des discussions et des accords IAT.
* Animer une séance de travail avec les Chefs d’Agences pour discuter des résultats et proposer des actions.
* Proposer les projets de tableaux de bord et de rapports narratifs, avec les contributions de l'équipe d'évaluation
* Finaliser le gender scorecard, le rapport narratif et la matrice de suivi.
* Finaliser le UN disability scorecard, le rapport narratif et la matrice de suivi.
1. **Évaluation des performances**

Les performances du consultant seront évaluées en fonction de critères tels que: opportunité, responsabilité, initiative, communication, exactitude et qualité des produits livrés.

1. **Station de service et organisation de voyage**

Le consultant devrait travailler à domicile et effectuer une mission sur le terrain de huit jours afin de participer à des réunions avec des agences des Nations Unies, des partenaires et des parties prenantes, conformément au plan de travail convenu.

1. **Expérience et qualifications**

**5.1 Valeurs et Principes directeurs :**

* **Intégrité** : faire preuve de cohérence dans la défense et la promotion des valeurs du PNUD dans ses actions et ses décisions, conformément au Code de conduite des Nations Unies ;
* **Professionnalisme** : faire preuve de compétence professionnelle et de connaissances approfondies et pertinentes dans les domaines de fond ;
* **Sensibilité culturelle et valorisation de la diversité :** Démontrer une appréciation de la nature multiculturelle de l'organisation et de la diversité de son personnel. Démontrer une perspective internationale, apprécier les différences de valeurs et tirer des leçons de la diversité culturelle.

**Les compétences de base:**

* Ethique et valeurs : Démontrer et préserver l'éthique et l'intégrité ;
* Sensibilité à l'organisation : Démontrer les connaissances de l'entreprise et son jugement ;
* Développement et innovation : prendre en charge le développement personnel et prendre des initiatives ;
* Travailler en équipe : démontrer sa capacité à travailler dans un environnement multiculturel et multiethnique et à entretenir de bonnes relations de travail avec des personnes de nationalités et de cultures différentes ;
* Communication et partage d'informations : faciliter et encourager une communication ouverte et s'efforcer d'obtenir une communication efficace ;
* Auto-gestion et intelligence émotionnelle : rester calme et positive même dans les moments difficiles, gérer les situations tendues avec diplomatie et tact et adopter un comportement cohérent envers les autres ;
* Gestion des conflits : souligner et résoudre les conflits de manière proactive en reconnaissant les différents sentiments et points de vue et en orientant les énergies vers une solution mutuellement acceptable.
* Apprentissage continu et partage des connaissances : encourager l’apprentissage et le partage des connaissances.

**5.2 Qualifications requises et expériences :**

**Éducation:**

Être titulaire d’un master en sciences sociales, et politiques statistiques, en droits de l'homme, en genre et égalité des sexes, etc. Le doctorat est un atout.

**Expérience:**

* Au moins dix années d'expérience pratique des travaux sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les programmes / projets de développement aux niveaux national et international ;
* Au moins trois années d’expérience dans la gestion, du suivi et / ou l’évaluation basés sur les résultats ;
* Expérience dans la collecte et l'analyse de données sur le genre, y compris les entretiens, les enquêtes et les groupes de discussion
* Expérience antérieure avec la réalisation des tableaux de bord sur l'égalité des sexes, sur l’inclusion du handicap, le rapport narratif et la matrice de suivi ;
* Expérience dans l'organisation de formations sur le genre pour le personnel des agences de développement.

**Langue et autres compétences**:

* Maîtrise du français et l'anglais écrit et oral et avoir le niveau de travail pour d’autres langues est un atout ;
* Connaissances informatiques, communication Internet et maîtrise de MS Office.

#### 6- Evaluation des offres

Une évaluation technique sera effectuée pour déterminer si le Consultant est apte à exercer le travail de façon satisfaisante.

L’évaluation sera fondée sur les critères énoncés ci-après :

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Projet de plan de Travail, Approche méthodologique et chronogramme (30 points) |
| 1.1. | La mission est clairement énoncée et Les objectifs spécifiques de la mission sont compris | 5 |
| 1.2. | Le champ, la méthodologie et l’approche technique sont clairement énoncés et conformes aux orientations des TDR  | 5 |
| 1.3. | Les étapes et les procédures de gestion des informations (données secondaires) sont précisées dans la note méthodologique  | 5 |
| 1.4. | Les activités proposées sont cohérentes et réalistes  | 5 |
| 1.5. | Les produits à livrer aux différentes étapes du processus sont compris et spécifiés  | 5 |
| 1.6. | L’échéancier de réalisation illustre le réalisme du candidat  | 5 |
| 2. | Profil et expérience du Consultant (70 points) |
| 2.1. | Le Consultant dispose du niveau de formation académique adéquat en sciences sociales et politiques, en droits de l'homme, en genre et égalité des sexes | 5 |
| 2.2. | Le consultant dispose d’au moins dix années d'expérience pratique des travaux sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les programmes / projets de développement au niveau international | 20 |
| 2.3. | Le Consultant dispose d’au moins trois années d’expérience dans la gestion, du suivi et / ou l’évaluation basés sur les résultats dans au moins trois (03) pays différents | 10 |
| 2.4. | Le consultant dispose d’expérience dans la collecte et l'analyse de données sur le genre, sur l’inclusion du handicap, y compris les entretiens, les enquêtes et les groupes de discussion | 10 |
| 2.5. | Le consultant dispose d’expériences antérieure avec la réalisation des tableaux de bord sur l'égalité des sexes, sur l’inclusion du handicap, le rapport narratif et la matrice de suivi (pour une expérience, 5 points ; deux expériences, 10 points, trois expériences et plus 15) | 15 |
| 2.6. | Le consultant a une parfaite maîtrise du français  | 5 |
| 2.7. | Le consultant dispose d’une expérience antérieure de travail avec le Système des Nations Unies | 5 |
| **Total** | 100 |

Seules les offres techniquement qualifiées seront sélectionnées pour l’évaluation financière.

Le contrat sera offert au consultant ayant le plus grand score combiné (basé sur une distribution de poids de l’ordre de 70% pour l’offre technique et de 30% pour l’offre financière).

#### Dossier de candidature

Les candidats intéressés sont priés d’adresser les documents suivants :

**Offre technique** incluant :

* la lettre de soumission
* la note de compréhension de la mission ;
* la méthodologie à suivre ;
* le chronogramme détaillé de la mission ;
* le CV du consultant daté et signé ainsi que copie du (des) diplôme(s) et attestations ;
* les références techniques des missions similaires.

**Offre financière** détaillée et complète pour la durée de la mission.

La candidature devrait être conforme à l’avis