



Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes
et l'autonomisation des femmes

TERMES DE REFERENCE POUR LE RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT INTERNATIONAL CHARGE DE L'EVALUATION DE LA NOTE STRATEGIQUE ONU FEMMES-BURUNDI 2014- 2018.

Lieu d'affectation : Bujumbura / Burundi

Type de contrat : Contrat de Service Spécial

Langue requise : Français et Anglais

Date de début : juin 2018

Durée du contrat : 25 jours calendrier

Superviseur : Représentante d'ONU Femmes

I. CONTEXTE NATIONAL

Le Burundi a connu à la fois des progrès et un ralenti en matière d'égalité des sexes depuis les années 2000. L'adoption de la Constitution post transition de 2005 reconnaît un quota de 30% de représentation des femmes dans les hautes instances de décision. Le gouvernement a adopté une série d'outils de référence à la promotion des droits des femmes. Une politique nationale Genre a été adoptée en 2003, le premier plan de mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité sur les femmes, la paix et la Sécurité a été adopté en 2011.

Le cadre légal a connu des progrès en particulier avec l'adoption du code pénal révisé (2009), du code des procédures pénales et de la loi spécifique en matière de lutte contre les violences faites aux femmes (2016). Bien d'autres mesures politiques d'autonomisation des femmes ont été entreprises dans le domaine de l'éducation et de la santé (frais scolaires et soins des mères qui accouchent).

Beaucoup de défis sont cependant persistants. La participation des femmes aux instances de décision en général et dans les processus de paix en particulier reste trop faible. La pauvreté qui touche le pays affecte encore plus les femmes et les filles malgré les efforts entrepris ces dernières années avec la mise en place des fonds de garantie pour faciliter leur accès aux crédits. Le cadre légal est encore pourvu de provisions discriminatoires dans certains codes et lois et des cas de violences faites aux femmes et aux filles, sous des formes différentes, sont journalièrement rapportés.

II. BREVE DESCRIPTION DES PROGRAMMES ONU Femmes

ONU Femmes est l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes créée par la Résolution AG A64/289 du 02/07/2010. Elle a pour principale mission d'accélérer la réalisation des droits des femmes dans le monde. Elle soutient la participation équitable des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie et a pour mandat d'aider les États membres des Nations

Unies à appliquer des normes mondiales pour atteindre l'égalité des sexes. ONU Femmes travaille avec les gouvernements, la société civile et toutes les autres parties prenantes pour concevoir, élaborer et mettre en œuvre des lois, politiques, programmes en vue de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. ONU Femmes est également appelée à jouer un rôle de chef de file en renforçant et en coordonnant la responsabilité du système des Nations Unies dans ses travaux sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

La programmation d'ONU Femmes procède par l'élaboration des notes stratégiques d'une durée de 4 ans. Pour ONU Femmes- Burundi, le programme en cours opère sur base de la note stratégique 2014-2016 qui a été étendue à 2018 et qui prend donc fin avec la fin de l'année 2018.

La note stratégique en cours a été articulée sur les axes prioritaires suivants : Leadership et participation aux instances de décision à tous les niveaux ; L'Autonomisation Economique des Femmes ; la Lutte contre les Violences Faites aux Femmes et aux Filles ; les Femmes, la Paix et la Sécurité ; la mise en œuvre des normes et politiques sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à travers des initiatives gouvernementales et d'autres parties prenantes à tous les niveaux.

Ces choix stratégiques étaient articulés sur les priorités du pays dont la vision Burundi 2025, le Cadre Stratégique de Croissance et de Lutte contre la Pauvreté de deuxième génération CSLPII et la Politique Nationale Genre 2012-2025 ainsi que le cadre d'Assistance au Développement des Nations Unies(UNDAF) 2012- 2016 étendu à 2017- 2018.

Le travail d'ONU Femmes est axé sur ses trois principaux mandats :

1. Travail normatif : soutenir les organismes intergouvernementaux et les pays dans leur formulation de politiques, de normes et de normes sur le GEWE
2. Travail de coordination : implique à la fois de promouvoir la responsabilité du système des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et de mobiliser plus largement les principales parties prenantes afin d'assurer une plus grande cohérence
3. Programme de travail : aider les pays à mettre en œuvre les normes internationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes grâce à une assistance technique et à un programme en partenariat avec le gouvernement et la société civile

Le contexte global est ainsi résumé :

Travail normatif	Travail de coordination	Programme de travail
<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer le gouvernement à préparer et présenter ses rapports sur Beijing+20 et sur la CEDEF • Appuyer le gouvernement à élaborer ses 5èmes et 6èmes rapports combinés sur la CEDEF. • Appuyer l'évaluation de la mise en œuvre du plan de la R 1325 et élaboration du nouveau plan 2017-2021 • Appuyer le plaidoyer pour la ratification du protocole de 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'action du Groupe Thématique Genre • Soutien au développement de UNDAF pour influencer la prise en compte du genre • Coordonner un programme conjoint sur la lutte contre les VSBG • Membre de l'équipe de gestion des opérations (OMT) • Coprésidence de l'équipe de gestion du programme (PMT) • Membre de l'équipe de coordination de l'action humanitaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership et participation politique : Renforcement des capacités des femmes parlementaires en Intégration du genre et en leadership transformatif, Renforcement des capacités de prise en compte du genre de la CENI • Autonomisation économique des femmes : Programme WEE sur les politiques commerciales sensibles au genre, le développement des compétences des femmes entrepreneures et dans le commerce transfrontalier informel, la mise en place d'un fonds de garantie pour

<p>Maputo et du protocole additionnel à la CEDEF</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien et suivi de la mise en place d'un ensemble dynamique de normes et de politiques sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : Politique nationale genre, sa révision et ses plans d'action, plaidoyer pour la révision des lois discriminatoires 	<ul style="list-style-type: none"> • Appui à la CIRGL sur les questions de genre • Coordination du rapport UNCT sur la CEDEF • Coprésidence du Groupe Sectoriel Genre issu du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté II et de ses 4 groupes thématiques (lutte contre les VSBG, autonomisation économique, participation à la prise des décisions, Intégration du Genre dans les lois, politiques, programmes et budgets) 	<p>faciliter l'accès aux crédits, plaidoyer pour l'accès à la terre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles : renforcement de la redevabilité institutionnelle face aux Violences Faites aux Femmes et Filles, plaidoyer pour la mise en place d'un cadre légal sanctionnant sévèrement les auteurs, renforcement des capacités de réponse communautaire, • Femmes, Paix et sécurité : renforcement des capacités des organisations de la société civile, en particulier féminine pour la prévention et la résolution des conflits
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Aujourd'hui à ONU Femmes, une nouvelle note stratégique 2018- 2021 articulée principalement sur 5 domaines a été adoptée en 2017. Elle doit servir de référence pour la planification des différents Bureaux Pays. Aussi au niveau national de nouveaux cadres de programmation sont développés avec au niveau gouvernemental la finalisation du Plan National de Développement et au niveau des Nations Unies, l'élaboration du Programme des Nations Unies pour l'Assistance au Développement UNDAF 2019-2023.

ONU Femmes souhaite aussi adapter sa note stratégique au contexte national global. Elle doit ainsi en élaborer une pour la période 2019-2023. C'est dans ce contexte qu'elle planifie d'organiser une évaluation de son portefeuille pour dégager globalement les principaux résultats atteints, les réussites, les échecs, les leçons apprises de son intervention précédente. C'est dans ce cadre qu'ONU Femmes compte ainsi recruter un (e) consultant (e) international (e) épaulé(e) par un (e) consultant(e) national(e) ayant pour mission de conduire l'évaluation de son portefeuille pays basé sur sa note stratégique 2014-2016 étendue à 2017-2018.

Ce travail sera coordonné par une équipe dirigée par la Représentante d'ONU Femmes au Burundi.

III. OBJET ET UTILISATION DE L'ÉVALUATION

L'évaluation d'ONU Femmes est guidée par des accords normatifs et utilise le Plan stratégique de l'entité comme point de départ pour identifier les résultats attendus et les impacts de son travail et pour mesurer les progrès vers l'atteinte des résultats. La Politique d'évaluation d'ONU Femmes et le Plan stratégique 2014-2017 d'ONU Femmes sont les principaux documents d'orientation qui définissent les principes et le cadre organisationnel de la planification, de la conduite et du suivi de l'évaluation d'ONU Femmes. Ces principes sont alignés sur les Normes d'évaluation du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (UNEG) dans le système des Nations Unies, les Normes d'évaluation dans le système des Nations Unies et les Directives éthiques.

Les principes clés de l'évaluation sensible au genre à ONU Femmes sont:

- 1) L'appropriation nationale et le leadership ;

- 2) la coordination et la cohérence du système des Nations Unies en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes;
- 3) l'innovation;
- 4) Relations de pouvoir équitables et autonomisation;
- 5) Participation et inclusion;
- 6) Indépendance et impartialité
- 7) Transparence;
- 8) Qualité et crédibilité;
- 9) Intentionnalité et utilisation de l'évaluation;
- 10) Éthique.

L'évaluation du portefeuille de pays (EPP) est une évaluation systématique des contributions apportées par ONU Femmes aux résultats de développement en matière d'égalité des sexes et autonomisation des femmes au niveau des pays. Le portefeuille d'ONU Femmes répond à ses trois principaux mandats, qui comprennent les activités normatives, programmatiques et de coordination. Il utilise la note stratégique comme principal point de référence.

Elle est commandée par le Bureau Pays en tant qu'évaluation formative (prévisionnelle) pour soutenir l'apprentissage stratégique et la prise de décision des parties prenantes nationales. On s'attend à ce qu'elle ait une perspective sommative (rétrospective) secondaire, pour soutenir une responsabilisation accrue en matière d'efficacité du développement et tirer des leçons de l'expérience.

Les principaux utilisateurs prévus de l'évaluation sont :

- Personnel concerné dans les ministères cibles, les autorités locales et les institutions gouvernementales ciblées, et les OSC participantes
- Communautés / groupes bénéficiaires cibles
- Le personnel concerné des agences des Nations Unies participantes.
- Agences des Nations Unies
- Les unités techniques et le chef des unités dans les agences des Nations Unies participantes.
- Siège de l'ONU
- Partenaires au développement

Les principales utilisations prévues de ces évaluations sont les suivantes :

- Apprendre et améliorer la prise de décision pour soutenir le développement de nouveaux programmes ;
- Responsabilité pour l'efficacité du développement de la note stratégique du Bureau Pays;
- Renforcement des capacités et mobilisation des parties prenantes nationales pour faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

IV. OBJECTIFS, CRITERES D'EVALUATION ET QUESTIONS CLES

L'évaluation poursuit 7 objectifs spécifiques :

1. Évaluer la pertinence de la contribution d'ONU Femmes au niveau national et l'alignement avec les conventions et accords internationaux sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

2. Évaluer l'efficacité et l'efficience organisationnelle pour progresser vers la réalisation des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes tels que définis dans la Note stratégique.
3. Soutenir ONU Femmes Burundi pour améliorer son positionnement stratégique afin de mieux réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
4. Analyser comment l'approche des droits humains et les principes d'égalité de genre sont intégrés dans la conception et la mise en œuvre de la Note stratégique.
5. Identifier et valider les leçons apprises, les bonnes pratiques et les exemples d'innovation qui soutiennent l'égalité de genre et les droits humains.
6. Donner un aperçu de la mesure selon laquelle ONU Femmes Burundi a réalisé des synergies entre ses trois mandats (normatif, coordination et programme).
7. Fournir des recommandations pratiques en ce qui concerne le développement de nouveaux programmes et la prochaine Note Stratégique.

L'évaluation appliquera des critères de l'OCDE : pertinence, efficacité (y compris les mandats normatifs et de coordination d'ONU Femmes), efficience, durabilité et les droits de l'homme et l'égalité des genres comme critère supplémentaire. Les évaluations viseront à répondre aux questions et sous-questions clés suivantes :

	CRITERE	QUESTIONS
1	Pertinence	<p>Le portefeuille est-il aligné sur les normes internationales en matière d'égalité des sexes et de droits humains ?</p> <p>Dans quelle mesure les leçons apprises ont-elles été partagées et les autres bureaux de pays ou en ont-elles été informées ?</p> <p>Le choix des partenaires est-il le plus pertinent pour la situation des femmes et des groupes marginalisés ?</p> <p>Quelle est la contribution d'ONU Femmes à la coordination des Nations Unies sur le GEWE dans le pays? Quels rôles joue ONU Femmes dans ce domaine dans le pays?</p> <p>Le portefeuille est-il aligné sur les politiques nationales ?</p> <p>Le choix des interventions est-il le plus pertinent pour la situation dans les domaines thématiques ciblés ?</p>
2	Efficacité	<p>Dans quelle mesure les extrants prévus ont-ils été réalisés à temps?</p> <p>Les interventions contribuent-elles aux résultats attendus? Pour qui?</p> <p>Quels résultats inattendus (positifs et négatifs) ont-ils été obtenus? Pour qui?</p> <p>Quelle a été la contribution d'ONU Femmes au progrès de la réalisation des résultats?</p> <p>L'organisation a-t-elle accès aux compétences, connaissances et capacités nécessaires pour réaliser le portefeuille?</p> <p>Dans quelle mesure l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont-elles été intégrées dans la programmation conjointe des Nations Unies, telle que le PNUAD?</p> <p>Quels sont les principaux facteurs habilitants et entravant l'atteinte des résultats prévus?</p>
3	Efficience	<p>Les interventions se réalisent-elles en synergie dans le portefeuille d'ONU Femmes et le travail de l'équipe de pays des Nations Unies ?</p> <p>L'équilibre et la cohérence entre la programmation-opérationnelle, la coordination et le travail normatif-politique sont-ils optimaux ?</p> <p>Quel est l'avantage comparatif d'ONU Femmes par rapport aux autres entités des Nations Unies et aux partenaires clés ?</p> <p>Comment la charge de travail à travers les mandats peut-elle être priorisée le plus efficacement ?</p>

		Dans quelle mesure la structure de gestion d'ONU Femmes soutient-elle l'efficacité de la mise en œuvre ? Un système de gestion axée sur les résultats a-t-il été établi et mis en œuvre ?
4	Durabilité	Y a-t-il une appropriation nationale et existe-t-il des champions nationaux pour différentes parties du portefeuille ? Dans quelle mesure la capacité des partenaires a-t-elle été développée afin d'assurer la durabilité des efforts et des avantages ? Quels systèmes locaux de responsabilité et de surveillance ont été établis pour soutenir la poursuite des activités ?
5	Egalité de genre et droits humains	Quelle est la contribution d'ONU Femmes à la mise en œuvre des normes et standards mondiaux pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ? Dans quelle mesure le portefeuille change-t-il la dynamique du pouvoir dans les relations entre différents groupes ? Le portefeuille a-t-il été mis en œuvre conformément aux principes des droits humains et de l'efficacité du développement: participation / autonomisation; Inclusion / non-discrimination Responsabilité nationale / transparence

Ces questions pourront être adaptées une fois les consultant(e)s en place.

Dans le cadre de la réunion de lancement, l'équipe d'évaluation doit examiner les indicateurs convenus pour répondre à chaque question d'évaluation. Un modèle sera fourni à l'équipe d'évaluation à cette fin. Les indicateurs sont encouragés à inclure les éléments suivants:

1. Une rubrique prédéfinie pour le jugement évaluatif sous la forme d'une définition du succès, d'un point de référence ou d'une norme minimale;
2. Intégration de la sensibilité au genre (le cas échéant) :
 - Désagrégé par sexe,
 - Spécifique au genre (relatif à un groupe de genre),
 - Répartition sexospécifique (équilibre entre différents groupes de genre);
3. Intégration d'une approche fondée sur les droits humains (le cas échéant):
 - Référence à des normes et règles spécifiques relatives aux droits humains (y compris les observations finales de la CSW),
 - Maximiser la participation des groupes marginalisés dans la définition, la collecte et l'analyse des indicateurs.

L'évaluation devra adopter une approche sensible au genre. Les évaluations sensibles au genre utilisent une approche systématique pour examiner les facteurs liés au genre qui évalue et promeut 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 garantit que les données collectées sont analysées de la manière suivante :

1. Évaluer dans quelle mesure l'intervention a été guidée par les cadres normatifs internationaux (nationaux et régionaux) pertinents pour l'égalité des sexes et les droits des femmes, les mandats à l'échelle du système des Nations Unies et les objectifs organisationnels
2. Déterminer les revendications et les obligations des détenteurs de droits et identifier les tendances, les réponses communes et les différences entre les groupes de parties prenantes
3. Évaluer dans quelle mesure la participation et l'inclusivité ont été maximisées dans les interventions
4. Triangulation des informations pour identifier les similitudes et / ou les divergences dans les données obtenues de différentes manières (par exemple, interviews, groupes de discussion, observations, etc.) et de différentes parties prenantes (par exemple, responsables, titulaires de droits, etc.)
5. Identifier le contexte derrière les chiffres et les personnes (en utilisant des études de cas pour illustrer des résultats plus larges ou approfondir une question) en analysant également les relations et les dynamiques de pouvoir, et les structures qui contribuent aux inégalités.

6. Évaluer la mesure dans laquelle la durabilité a été intégrée à l'intervention grâce à l'autonomisation et au renforcement des capacités des femmes et des groupes de titulaires de droits et d'obligations. Un atelier sera organisé avec les différentes parties prenantes pour valider les résultats préliminaires de l'évaluation.

V. PORTEE DE L'EVALUATION

La période couverte par l'évaluation est celle de la Note stratégique du Bureau-Pays 2014-2018. L' EPP se concentrera sur toutes les activités entreprises par le Bureau pays dans le cadre de sa note stratégique, y compris l'appui général au cadre normatif et à la coordination des Nations Unies. Le travail de programme sera examiné en fonction des domaines thématiques établis par le Plan stratégique d'ONU Femmes 2014-2017 & 2018-2021.

L'équipe d'évaluation doit établir le champ et les limites de l'évaluation, notamment en ce qui concerne les parties prenantes et ce qui sera inclus ou exclu de l'évaluation. Ceci devra être discuté dans une séance de travail avec l'équipe mise en place par ONU Femmes à cet effet.

Les structures et systèmes organisationnels d'ONU Femmes en dehors du Bureau Pays (telle que l'architecture régionale) n'entrent pas dans le cadre de cette évaluation et ne devraient être mentionnés que lorsque la conception et la mise en œuvre de la note stratégique du Bureau Pays ont une incidence évidente. Les programmes conjoints et la programmation entrent dans le cadre de cette évaluation. Lorsque des programmes conjoints sont inclus dans l'analyse, l'évaluation tiendra compte à la fois de la contribution spécifique d'ONU Femmes et des avantages et coûts supplémentaires découlant de la mise en œuvre d'une modalité conjointe.

L'évaluation devra tenir compte des principales différences culturelles, religieuses, sociales et économiques lors de l'analyse des contributions d'ONU Femmes.

L'équipe d'évaluation devrait entreprendre une évaluation rapide de l'évaluabilité dès le début. Cela devrait inclure les éléments suivants :

1. Une évaluation de la pertinence, de l'adéquation et de la cohérence de la théorie implicite ou explicite du changement, en la renforçant ou en la reconstruisant si nécessaire à travers un atelier des parties prenantes ;
2. Une évaluation de la qualité des indicateurs de performance dans le DRF et le OEEF, ainsi que l'accessibilité et l'adéquation des documents pertinents et des données secondaires ;
3. Un examen de la propension du contexte pour l'évaluation ;
4. S'assurer de la familiarité avec les structures de responsabilisation et de gestion pour l'évaluation.

L'équipe d'évaluation devra procéder à une évaluation initiale de la disponibilité des données secondaires nécessaires à l'évaluation au Bureau Pays. En outre, les aspects culturels susceptibles d'avoir un impact sur la collecte de données devront être analysés et intégrés dans les méthodes et outils de collecte de données. Il sera utile de prévoir suffisamment de temps pour tester les outils de collecte de données.

VI. CONCEPTION DE L'EVALUATION (PROCESSUS ET METHODES)

Sous la responsabilité directe de la Représentante du Bureau ONU Femmes du Burundi, le (la) consultant(e) international(e) devra s'assurer que :

1. L'évaluation suive les directives d'ONU Femmes sur les évaluations de portefeuille de pays (EPP) (lien : [Guidance on Country Portfolio Evaluations \(CPEs\)](#)) ainsi que le manuel d'évaluation

des femmes de l'ONU « Comment gérer l'évaluation sensible au genre» (lien : [Evaluation Handbook "How to manage gender-responsive evaluation"](#)).

2. L'évaluation prend en compte les orientations du système des Nations Unies sur les évaluations sensibles au genre, en particulier le Guide de l'ONU sur l'intégration des droits de l'homme et de l'égalité des sexes dans les évaluations ([UNEG Guidance "Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluations"](#)).

La performance du portefeuille du pays sera évaluée conformément à la théorie de changement énoncée dans les notes stratégiques. Pour atteindre une profondeur suffisante, l'évaluation regroupera les activités de programmation, de coordination et de politique du Bureau Pays autour des domaines thématiques énoncés dans le Plan stratégique d'ONU Femmes.

L'évaluation fera une analyse documentaire du portefeuille qui comprend une synthèse des données de résultats secondaires pour le Cadre de résultats de développement et le Cadre d'efficacité et d'efficacité organisationnelle du bureau de pays. Cela couvrira toutes les activités entreprises par le Bureau Pays.

L'analyse du portefeuille sera triangulée selon une approche de méthodes mixtes qui inclura :

1. Examen documentaire des preuves documentaires supplémentaires ;
2. Consultation avec tous les principaux groupes de parties prenantes ; et
3. Une évaluation indépendante de l'efficacité du développement à l'aide de l'analyse de contribution.

L'évaluation devra évaluer la position stratégique d'ONU Femmes. Il est prévu que des cas qualitatifs / quantitatifs mixtes de différents groupes cibles soient relevés, comparés et mis en contraste. L'équipe d'évaluation identifiera les facteurs et les combinaisons de facteurs les plus fréquemment associés à une contribution plus importante d'ONU Femmes aux résultats attendus et inattendus.

La méthode utilisée devra inclure un large éventail de sources de données (y compris les documents, les informations sur le terrain, les systèmes d'information institutionnels, les registres financiers, les bénéficiaires, le personnel, les bailleurs de fonds, les experts, les représentants gouvernementaux et les groupes communautaires). Il sera encouragé d'utiliser des méthodes participatives pour s'assurer que toutes les parties prenantes soient consultées dans le cadre du processus d'évaluation. Au minimum, cela devra inclure des outils participatifs de consultation avec les groupes de parties prenantes et un plan d'inclusion des femmes et des individus et groupes qui sont vulnérables et / ou discriminés dans le processus de consultation.

L'utilisation de l'analyse participative, de la vidéo, de la photographie ou d'autres méthodes est particulièrement encouragée en tant que moyen d'inclure les titulaires de droits en tant que collecteurs de données et interprètes. L'évaluateur (trice) doit détailler un plan sur la façon dont la protection des participants et le respect de la confidentialité seront garantis.

L'évaluation est encouragée à utiliser un large éventail d'outils de collecte de données participatifs:

- (Groupe) Entretiens
- Analyse de document secondaire
- Observation
- Multimédia (photographie, dessin)

- Autres [Voir le guide CPE d'ONU Femmes]

Les évaluateurs prendront des mesures pour garantir la qualité des données, la fiabilité et la validité des outils et des méthodes de collecte de données et leur réactivité à l'égalité des sexes et aux droits humains; par exemple, les limites de l'échantillon (représentativité) doivent être clairement définies et les données doivent être triangulées (vérifiées par rapport à d'autres sources) pour garantir des résultats robustes.

L'évaluation devra reconstruire les théories de changement en utilisant un processus participatif pendant l'atelier de lancement.

L'évaluation appliquera un plan d'échantillonnage raisonné fondé sur les normes minimales suivantes :

1. Un ou deux projets par groupe thématique de travail opérationnel ;
2. Les interventions thématiques les plus stratégiques au Bureau Pays :
 - **Pertinence** : le projet est-il une priorité socio-économique ou politique du mandat et du rôle d'ONU Femmes ? S'agit-il d'une priorité clé du plan national, de la note stratégique d'ONU Femmes ou du PTA ? S'agit-il d'une priorité géographique d'ONU Femmes, par exemple les niveaux d'inégalité entre les sexes et la situation des femmes dans le pays ?
 - **Risque associé au projet** : existe-t-il des facteurs politiques, économiques, financiers, structurels ou organisationnels qui présentent un risque potentiel élevé pour la non-réalisation des résultats ou pour lesquels des preuves supplémentaires sont nécessaires pour la prise de décisions de gestion ?
 - **Investissement significatif** : l'intervention est-elle considérée comme un investissement important par rapport à l'ensemble du portefeuille de bureau (plus d'un tiers)?
3. Les opportunités d'apprentissage les plus riches :
 - Potentiel de réplique et de mise à l'échelle. L'évaluation fournirait-elle l'information nécessaire pour identifier les facteurs nécessaires à la réussite dans un domaine thématique et déterminer la faisabilité de la réplique ou de la mise à l'échelle ? Le domaine thématique comprend-il un projet pilote et / ou une initiative innovante ?
 - Écart de connaissances. L'évaluation aidera-t-elle à combler un manque de connaissances pressant en ce qui concerne la réalisation de l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes

Le rapport d'évaluation final sera évalué en utilisant les normes de qualité décrites dans le Système d'évaluation et d'analyse des rapports d'évaluation de l'ONU (UNW [Global Evaluation Reports Assessment and Analysis System \(GERAAS\)](#)). Le rapport d'évaluation final et les réponses de gestion de l'évaluation seront rendus publics dans le système UNW GATE ([UNW GATE system](#)).

VII. PARTICIPATION DES PARTIES PRENANTES

Les évaluateurs discuteront, au cours de l'atelier de démarrage comment le processus assurera la participation des parties prenantes à toutes les étapes, en mettant particulièrement l'accent sur les titulaires de droits et leurs représentants :

1. Conception (atelier de lancement) ;
2. Consultation des parties prenantes ;
3. Les parties prenantes en tant que collecteurs de données ;
4. Interprétation

5. Rapport et utilisation.

Les évaluateurs sont encouragés à analyser plus avant les parties prenantes en fonction des caractéristiques suivantes :

1. Rôles du système (groupes cibles, contrôleurs de programme, sources d'expertise et représentants de groupes exclus);
2. Rôles du genre (intersections du sexe, de l'âge, des rôles du ménage, des rôles communautaires);
3. Rôles des droits humains (titulaires de droits, principaux détenteurs d'obligations, détenteurs d'obligations primaires, secondaires et tertiaires);
4. Utilisateurs prévus et utilisations de l'évaluation respective.

Les évaluateurs sont encouragés à étendre cette analyse en établissant des liens entre les relations et la dynamique du pouvoir dans le cadre de l'évaluation. Il est important d'accorder une attention particulière à la participation des titulaires de droits - en particulier les femmes et les groupes vulnérables et marginalisés - afin de garantir l'application d'une approche sensible au genre. Il est également important de spécifier les garanties éthiques qui seront employées.

Les évaluateurs sont censés valider les résultats grâce à un engagement avec les parties prenantes lors des ateliers des parties prenantes, des débriefings ou d'autres formes d'engagement.

VIII. CALENDRIER ET LIVRABLES

Le calendrier exact de l'évaluation sera déterminé en consultation étroite avec ONU Femmes- Burundi. Les activités et livrables attendues et le nombre estimé de jours de travail sont énumérés ci-dessous :

	Activités	Nombre de jours
1	Effectuer une revue de bureau	2
2	Rédaction et présentation du rapport de démarrage de l'évaluation, des outils de collecte de données et des instruments	5
3	Travail de terrain incluant présentation et validation des résultats de l'évaluation aux parties prenantes [le nombre de jours de travail sur le terrain peut être ajusté en fonction du contexte du pays	9
4	Préparer le rapport d'évaluation provisoire	6
5	Finaliser le rapport d'évaluation	3
	TOTAL	25

Un modèle de rapport d'évaluation sera fourni en fonction des grandes lignes ci-dessous. Le gestionnaire de l'évaluation et le spécialiste régional de l'évaluation de ONU Femmes assureront la qualité du rapport d'évaluation. L'ébauche et le rapport d'évaluation final 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 rapport final sera approuvé par le comité de gestion de l'évaluation.

- 1) Titre et pages d'ouverture
- 2) Résumé
- 3) Contexte et objet de l'évaluation
- 4) Description du programme / objet de l'évaluation et contexte
- 5) Objectifs de l'évaluation et portée
- 6) Méthodologie d'évaluation et limites

- 7) Résultats : pertinence, efficacité (normative, coordination, opérationnelle), efficience, durabilité, et genre et droits humains
- 8) Conclusions
- 9) Recommandations
- 10) Leçons et innovations

ANNEXES :

- Termes de référence
- Documents consultés
- Listes d'institutions interrogées ou consultées et sites visités (sans référence directe aux individus)
- Résultats analytiques et documentation relative à la méthodologie, comme la matrice d'évaluation
- Liste des résultats et des recommandations

IX. GESTION DE L'EVALUATION

Les principales phases d'évaluation au Bureau Pays sont :

Étape 1 : Planification

Étape 2 : Préparation : Cela comprend l'analyse des parties prenantes et la création du groupe de référence, le groupe de gestion de l'évaluation, l'élaboration des termes de référence et le recrutement de l'équipe d'évaluation

Étape 3 : Conduite : Atelier de démarrage, collecte et analyse des données

Étape 4 : Rapports : présentation des conclusions préliminaires, des ébauches et des rapports finaux

Étape 5 : Utilisation et suivi : réponse de la direction, diffusion du rapport et suivi de la mise en œuvre de la réponse de la direction

Ce cahier des charges ne couvre que les étapes 3 et 4.

L'évaluation aura pour structure de gestion :

1. Gestionnaire d'évaluation à ONU Femmes Burundi et 1 spécialiste régional de l'évaluation pour la coordination et la gestion quotidienne ;
2. Groupe de gestion de l'évaluation pour le soutien administratif et la reddition de comptes : Représentante d'ONU Femmes ou son adjoint, gestionnaire de l'évaluation, spécialiste régional de l'évaluation ;
3. Groupe de référence de l'évaluation pour l'appui technique de fond : personnel du programme d'ONU Femmes, partenaires du gouvernement, partenaires au développement / donateurs, représentants de l'UNCT, partenaires de la société civile.

Les principaux rôles et responsabilités pendant le processus sont :

	Équipe d'évaluation	1. Pour éviter les conflits d'intérêts et les pressions indues, les membres de l'équipe d'évaluation doivent être indépendants, ce qui implique qu'ils ne doivent pas avoir été directement responsables de la conception ou de la
--	---------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>gestion globale du sujet de l'évaluation ni s'attendre à être dans un proche avenir</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Les évaluateurs ne doivent avoir aucun intérêt direct et doivent avoir toute latitude pour mener leur travail d'évaluation impartialement. Ils doivent être capables d'exprimer leur opinion de manière libre 3. L'équipe d'évaluation prépare tous les rapports d'évaluation, qui doivent refléter une approche et une conception convenues pour l'évaluation du point de vue de l'équipe d'évaluation, du gestionnaire de l'évaluation et du SER.
	Gestionnaire d'évaluation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Effectue une évaluation préliminaire de la qualité des rapports et des commentaires pour action par l'équipe d'évaluation 2. Fournit des commentaires de fond sur l'approche conceptuelle et méthodologique et d'autres aspects de la conception de l'évaluation 3. Gère la logistique pour la mission sur le terrain 4. Initie le paiement ponctuel de l'équipe d'évaluation 5. Coordonne le retour d'information sur le projet et le rapport final du spécialiste de l'évaluation régionale, des groupes de gestion et de référence 6. Maintient une piste de vérification des commentaires sur les produits d'évaluation afin qu'il y ait une transparence dans la façon dont l'équipe d'évaluation répond aux commentaires
	Groupes de gestion de l'évaluation et de référence (y compris le spécialiste de l'évaluation régionale)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fournir des commentaires de fond et d'autres formes d'assistance opérationnelle tout au long de la préparation 2. Le cas échéant, participe à des réunions et à des ateliers avec d'autres partenaires et parties prenantes clés avant la finalisation des rapports

Afin de maximiser la participation des parties prenantes et d'assurer une évaluation sensible au genre, le responsable de l'évaluation devra soutenir les évaluateurs lors de la collecte des données de la manière suivante :

1. Consulter les partenaires concernant l'évaluation et le calendrier proposé pour la collecte des données
2. Prévoir un compte rendu des évaluateurs avant la fin de la collecte des données afin de présenter les constatations préliminaires et émergentes ou les lacunes dans l'information au gestionnaire de l'évaluation, à la gestion de l'évaluation et aux groupes de référence.
3. Assurer l'inclusion des parties prenantes identifiées par l'analyse des parties prenantes, en particulier les plus vulnérables ou les plus difficiles à atteindre, et fournir un soutien logistique si nécessaire en contactant les parties prenantes et en organisant le transport.
4. Veiller à ce que la perspective de l'égalité des sexes et des droits humains soit rationalisée tout au long de l'approche, et que les évaluateurs respectent les principes éthiques énoncés ci-dessous.

X. COMPOSITION DE L'EQUIPE D'EVALUATION, COMPETENCES ET EXPERIENCES

ONU Femmes-Burundi cherche à recruter une personne qualifiée pour entreprendre l'évaluation du portefeuille pays pour une durée de 20 jours : un(e) consultant(e) international (e)

Le (la) consultant(e) international(e) doit démontrer les capacités suivantes :

1. Une expérience antérieure prouvée dans la conduite d'évaluations sensibles au genre
2. Une Connaissance approfondie et expérience dans l'application de méthodes d'évaluation qualitatives et quantitatives, y compris des compétences d'analyse de données
3. Une maîtrise des normes internationales sur les droits des femmes et les processus d'intégration de la dimension de genre
4. Une expérience très solide dans la conception et la conduite d'évaluations
5. Une excellente capacité à communiquer avec les parties prenantes incluant des compétences en gestion de processus et en facilitation
6. Des compétences techniques dans les domaines thématiques à évaluer
7. Une connaissance du rôle d'ONU Femmes et de sa programmation, de sa coordination et de ses rôles normatifs au niveau régional et national
8. Une maîtrise de la langue française (langue de travail dans le pays), la connaissance de l'anglais constituant un atout
9. Une preuve de connaissance du contexte burundais et de la Région de l'Afrique Australe et de l'Est.

XI. CODE DE CONDUITE ETHIQUE

ONU Femmes a mis au point un formulaire d'accord d'évaluation des consultants d'ONU Femmes qui doit être signé dans le cadre du processus de passation des marchés, qui est basé sur les lignes directrices éthiques et le code de conduite de l'UNEG. Ces documents seront annexés au contrat.

Les lignes directrices de l'UNEG soulignent l'importance d'une conduite éthique pour les raisons suivantes :

1. Utilisation responsable du pouvoir : tous ceux qui participent au processus d'évaluation sont responsables de la bonne conduite de l'évaluation.
2. Assurer la crédibilité : avec une évaluation juste, impartiale et complète, les parties prenantes sont plus susceptibles de faire confiance aux résultats d'une évaluation et de prendre note des recommandations.
3. Utilisation responsable des ressources : La conduite éthique dans l'évaluation augmente les chances d'acceptation par les parties à l'évaluation et, par conséquent, la probabilité que l'investissement dans l'évaluation entraîne de meilleurs résultats.

Les évaluateurs doivent fournir un plan détaillé sur la façon dont les principes suivants seront assurés tout au long de l'évaluation (voir les lignes directrices éthiques de l'UNEG pour les descriptions): 1) Respect de la dignité et de la diversité ; 2) Droit à l'autodétermination; 3) une représentation équitable; 4) Respect des codes pour les groupes vulnérables (par exemple, l'éthique de la recherche impliquant de jeunes enfants ou des groupes vulnérables); 5) réparation; 6) Confidentialité et 7) éviter les dommages.

Des garanties spécifiques doivent être mises en place pour protéger la sécurité (physique et psychologique) des personnes interrogées et de celles qui collectent les données.

Celles-ci incluent :

1. Un plan est en place pour protéger les droits du répondant, y compris la vie privée et la confidentialité

2. L'enquêteur ou le collecteur de données est formé à la collecte d'informations sensibles, et si le sujet de l'évaluation est axé sur la violence contre les femmes, il devrait avoir une expérience préalable dans ce domaine.

3. Les outils de collecte de données sont conçus de manière culturellement appropriée et ne créent pas de détresse chez les répondants

4. Les visites de collecte de données sont organisées au moment et à l'endroit appropriés afin de minimiser les risques pour les répondants

5. L'intervieweur ou le collecteur de données est en mesure de fournir des informations sur la façon dont les personnes en situation de risque peuvent demander de l'aide

La valeur ajoutée de l'évaluation est son évaluation impartiale et systématique du programme ou de l'intervention. Comme pour les autres étapes de l'évaluation, la participation des parties prenantes ne devrait pas altérer avec l'impartialité de l'évaluation.

Les évaluateurs ont le jugement final sur les constatations, les conclusions et les recommandations du rapport d'évaluation, et les évaluateurs doivent être protégés contre les pressions visant à modifier l'information contenue dans le rapport.

De plus, si les évaluateurs identifient des problèmes d'actes répréhensibles, de fraude ou d'autres comportements contraires à l'éthique, les procédures d'ONU Femmes doivent être suivies et la confidentialité maintenue. Le Cadre juridique d'ONU Femmes pour le non-respect des normes de conduite des Nations Unies et les politiques d'accompagnement contre les représailles et interdisant le harcèlement et l'abus de pouvoir, fournissent un cadre cohérent visant à créer et maintenir un environnement de travail harmonieux. Il faut s'assurer que le staff ne se livre pas à des actes répréhensibles et que toutes les allégations d'actes répréhensibles soient signalées rapidement, soient objet d'enquête et que des mesures appropriées soient prises pour assurer la responsabilité. Le Cadre juridique d'ONU Femmes pour traiter le non-respect des normes de conduite de l'ONU définit l'inconduite et les mécanismes au sein d'ONU Femmes pour la notification et l'enquête. Plus d'informations peuvent être fournies par ONU Femmes si nécessaire.

XII. PROCESSUS DE CANDIDATURE

Les candidats intéressés doivent postuler en ligne sur le site de recrutement du PNUD (<http://undp.jobs-admin.org>) et au titre de « Consultant(e) international (e) Evaluation du Portefeuille ONU Femmes-Burundi » dans la ligne d'objet.

Les candidat(e)s présélectionné (e)s seront invité (e)s à subir une courte interview orale dans le cadre du processus de sélection finale.

18/05/2018

Approuvé par :

Arlette MVONDO

Officer In Charge