

TERMES DE REFERENCE

17 Novembre 2020

INFORMATIONS GENERALES:

Titre :	Consultant.e national.e de l'évaluation de la Note Stratégique d'ONU- Femmes Haïti (2018-2021)
Lieu:	HAITI (à distance)
Superviseur:	Spécialiste régional de l'évaluation
Date limite de candidature :	20/11/2020
Date de début de la mission	03/01/2021
Durée:	45 jours étalés sur 5 mois
Type de Contrat:	SSA - Consultant National
Langues requises	Maitrise du Français et de l'anglais.

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 (CDD) 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

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

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>)

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 Nations 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.

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 inégalités de 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

⁴ ONU Femmes, [Evaluation Policy](http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook) (2012) - [UN Women Evaluation Handbook](https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation): <http://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>

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

- 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 l'efficience 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
Amelior condit detentions des	\$178,727
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 Haiti	\$1,546,488
Strategic Partnership Framewor	\$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:

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

- 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'EVALUATION 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 nuï (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'EVALUATION :

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 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'ÉVALUATION :

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

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

⁹UN Women GERAAS evaluation quality assessment checklist: <http://www.unwomen.org/en/about-us/evaluation/decentralized-evaluations>.

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/rice 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.

Structure de gestion



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 Groupe de gestion et au Groupe de référence
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

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.

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. Démontre 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 • Non 0 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 • 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 	45

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