ANNEXE A: TERMES DE RÉFÉRENCE

**RÉFÉRENCE:** WWGVC/AICS\_PROAGRO/TUN/2023/NP01

**a. INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Projet « Pro- Agro: Appui au développement des microentreprises agro- alimentaires et création d’opportunités d’emploi dans des zones défavorisées de la Tunisie ».**

## **Pouvoir adjudicateur**

WE WORLD – GVC Gruppo di Volontariato Civile (GVC TUNISIE)

1. Profil de l’organisation et de son action en Tunisie

WeWorld-GVC est une organisation italienne indépendante née de la fusion entre l’ONG GVC (Groupe de Volontariat Civil) fondée à Bologne en 1971 ; et la Fondation WeWorld (créée à Milan en 1999), dans le but d’accroître l’impact de leurs projets de coopération au développement et d’aide humanitaire dans 29 pays, y compris l’Italie.

WWGVC est présente en Tunisie depuis 2012. L’organisation intervient principalement dans les domaines suivants ;

* La défense et la promotion des droits de l’homme,
* La promotion des organisations de la société civile et des jeunes,
* L’égalité homme-femme et le soutien à une participation active des femmes dans leur communauté à travers l’économie sociale
* La participation citoyenne, l’appui à la société civile et la gouvernance locale

En Tunisie, WWGVC a un bureau principal à Tunis, un bureau local à Sidi Bouzid et Kebili. En 2019, WW-GVC a lancé le projet << **Pro-Agro Appui au développement des micros entreprises agro- alimentaires et création d’opportunités d’emploi dans des zones défavorisées de la Tunisie** » Le projet intervient dans les 6 gouvernorats de Beja, Kasserine, Kebili, Le Kef, Mahdia et Sidi Bouzid en partenariat avec des organisations italiennes et des partenaires locaux.

L’intervention vise à l**’amélioration et développement des capacités des microentreprises du secteur agroalimentaire**. Les microentreprises sélectionnées appartiennent aux filières du lait, des légumes, de la datte, des herbes aromatiques et médicinales et de l’olivier, auront une meilleure capacité de production, de transformation et de commercialisation et seront davantage intégrées dans des formes associatives et au sein de leur filière.

La logique d’intervention repose sur trois volets d’action : 1) le **renforcement des micro-entreprises agroalimentaires** par la formation technique-gestion, l’assistance pour le développement de plans d’amélioration et l’accompagnement et le soutien à l’accès au crédit; 2) la **formation de jeunes diplômés et leur accompagnemen**t lors du lancement d’activités d’assistance technique en faveur des producteurs; combiné à des activités de représentation d’entreprises fournissant des intrants et des technologies qui permettront aux techniciens de générer des revenus en rendant leur activité durable et en contribuant à la diffusion des connaissances et de l’innovation parmi les entreprises; 3) le **renforcement des liaisons de marché entre entreprises tunisiennes et italiennes**, pour favoriser des opportunités de commercialisation pour les produits des entreprises tunisiennes sur le marché italien et pour des inputs et des technologies italiennes sur le marché tunisien.

Le partenariat mis en place permettra de développer le projet en s’appuyant sur la valeur ajoutée et l’expérience de chaque organisation ;

* L’ICU, Istituto per la Cooperazione Universitaria, assurera la coordination générale en apportant son expérience dans le pays et dans le secteur agroalimentaire, sa capacité de coordination et son organisation générale.
* L’APIA assurera une liaison étroite avec le système des entreprises agroalimentaires tunisiennes et avec le système institutionnel du pays.
* La Chambre de commerce italo-tunisienne veillera au renforcement des relations entre entreprises tunisiennes et italiennes.
* WeWorld-GVC. contribuera par une attention spécifique aux questions de genre sur la base de son expérience étendue en la matière
* Les autres partenaires italiens contribueront à donner une solidité et une base scientifique aux activités de formation et d’assistance technique.

A ce propos, WeWorld- GVC recherche un/e consultant/e ou une équipe des consultants/es pour le développement d’un “Gender Toolkit” sur la gestion et l’amélioration de la diversité de genre dans le secteur des entreprises, ainsi qu’un manuel de formation pour micro entreprises sur le thème de l'égalité des sexes, la promotion d’une culture d’entreprise sensible au genre, et l'autonomisation des femmes.

1. Analyse contextuelle dans le secteur concerné

Confrontées à des nombreux obstacles en termes d’accès au marché du travail, les femmes tunisiennes sont plus susceptibles de travailler à la maison et appartiennent davantage à la catégorie des travailleurs vulnérables et avec des salaires bas. Trouver un emploi devient en outre encore plus difficile pour les femmes qui vivent en milieu rural : selon un rapport de la **Banque Mondiale** de 2014, *moins d'une femme sur cinq dans les zones rurales tunisiennes (18,5%) aurait un emploi.*

**L'inégalité du développement régional reste l'un des problèmes majeurs en Tunisie et les régions intérieures et méridionales** présentent un taux de pauvreté supérieur par rapport au reste du pays : le gouvernorat de Kasserine a un taux de chômage de 25% (celui des femmes dépasse 35%) comparé à une moyenne nationale de 17% et présente le plus faible indice de développement humain, tandis qu’à Sidi Bouzid le taux de chômage des femmes atteindrait presque 28%, et leur taux d'analphabétisme serait de 38%.

En vue de contribuer à l’amélioration des conditions de vie dans les zones rurales de Tunisie en soutenant le développement des microentreprises dans le secteur agroalimentaire, WW-GVC travaille à travers le projet **« Pro- Agro: Appui au développement des micros entreprises agro- alimentaires et création d’opportunités d’emploi dans des zones défavorisées de la Tunisie »**. WW-GVC a sélectionné 60 entreprises et leur relatives associations, intéressés à développer ou renforcer des plans d’inclusion de genre. Jusqu’à présent, un profilage de genre des besoins spécifiques a été développé et, sur la base de ces besoins, un programme de formation et coaching a été dispensé, une animation de 30 jours de formations pour les employés de micro entreprises sélectionnés, un programme de coaching personnalisé qui vise à renforcer le processus d’inclusion de genre dans la gestion d’entreprise et 6 séminaires régionaux.

**b. OBJECTIFS ET RÉSULTATS ESCOMPTÉS**

1. **Objectifs**
2. **Objectif général**

Le consultant/e ou groupe de consultants, sera chargé de l’élaboration d’un guide pratique ou d’un toolkit sur “La gestion et l'amélioration de la diversité des genres dans les entreprises agro-alimentaires" et un manuel de formation pour micro entreprises sur le thème de l'égalité des sexes, la promotion d’une culture d’entreprise sensible au genre, et l'autonomisation des femmes.

### **b. Objectifs spécifiques**

LOT A

Le consultant réalisera préalablement une collecte des données pour la constitution du toolkit sur la base des nécessités qui ont émergé des cycles de formation et de coaching des entreprises bénéficiaires du projet Proagro et de leurs expériences. Des groupes de discussion avec des entreprises et des entretiens avec des informateurs clés seront réalisés pour définir les contenus les plus intéressants et les outils les plus appropriés à développer pour les entreprises et les acteurs visant à promouvoir une culture d’entreprise sensible au genre, grâce à une approche aussi participative que possible.

Le toolkit comprendra une analyse de la littérature sur le thème de la diversité des genres, du contexte sociale, normatif et économique du rôle de la femme entrepreneur dans les zones rurales de la Tunisie. L’analyse inclura aussi des études de cas d'entreprises bénéficiaires du projet et la formulation d’une feuille de route, des recommandations et outils adressés aux entreprises et tout acteur engagé sur comment développer une culture d’entreprise sensible au genre.

Le toolkit devrait inclure les suivantes composantes :

**Définitions des termes et concepts. Présentation et définitions de la terminologie de bas liée au genre et des concepts « diversité des genre», « gestion de la Diversité des Genres», et « culture d’entreprise sensible au genre »**

* Introduction à la terminologie de base du genre, qui est ensuite nécessaire pour définir les concepts fondamentaux liés à la diversité des genres et à leur mise en œuvre au sein des entreprises
* Elaboration d'un glossaire qui puisse être utilisé par les entreprises comme outil dans le cadre de leurs activités et stratégies

**Analyse de la littérature. Revue de la littérature sur le thème de la diversité des genres et des obstacles à sa réalisation dans le contexte des entreprises.**

* Analyse de la littérature sur les principales catégories de sources d'inégalité entre les sexes sur le lieu de travail
* Analyse de la distinction entre les sources "structurelles", davantage liées à la ségrégation sexuelle des emplois, et les sources "culturelles", liées à la culture managériale et à l'existence de stéréotypes.

**Contexte Tunisien. Présentation de l’implémentation en Tunisie de la culture d’entreprise sensible au genre (juridique, politique, économique)**

* Mise au point de la situation et des avancements sur l’accès au marché des femmes et d’une culture d’entreprise sensible au genre (au niveau national/régionale/sectoriel)
* Analyse de contraints juridiques, réglementaires et contextuelles (barrières qui empêchent l’accès aux femmes au marché de travail)
* Pesanteurs socio-culturelles et sociales

**Case studies. Capitaliser sur différentes expériences d’entreprises bénéficiant du projet Proagro et des parties prenantes qui ont mis en place une culture d’entreprise sensible** **au genre**.

* Présentation de deux/trois études de cas, mettant l'accent sur les bonnes pratiques d'intégration de la dimension de genre dans le travail des entreprises et comme résultat du développement et de la mise en œuvre des *plans d'action de genre*. Si possible, les exemples seront choisis en diversifiant entre les 60 entreprises tunisiennes bénéficiant du projet Proagro et les entreprises italiennes présentées par le partenaire italien Borea.
* Cette section est susceptible d'être modifiée et dépend entièrement des consultations menées par le consultant auprès des différentes parties prenantes du projet afin d'identifier des exemples de réussite, des modèles et des bonnes pratiques qu'il serait intéressant d'intégrer dans le toolkit.

**Feuille de route adressé aux entreprises**. **Lignes guides/ recommandations/outils/ressources adressé aux entreprises qui souhaitent inclure une culture sensible au genre au sein de leurs entreprises.**

* Présentation du processus et des étapes à suivre pour favoriser l’accès au marché des femmes, soutenir les femmes entrepreneuses et sensibiliser sur la notion d’une culture sensible au genre au sein des entreprises.
* La feuille de route contiendra un ensemble de lignes directrices sur les processus et les actions visant à promouvoir une culture sensible au genre à différents niveaux et dans différents domaines d'activité d'une entreprise, y compris, mais sans s'y limiter :
	+ 1. Stratégie et Culture d'entreprise
		2. Management
		3. Opérations
		4. Recrutement
		5. Rétention
		6. Avancement professionnel
		7. Communication d’entreprise
		8. Contrôle & Suivi
* La feuille de route devrait contenir des outils pratiques permettant de rendre opérationnels autant que possible les processus et les actions aux différents niveaux mentionnés ci-dessus.
* Les instruments pratiques peuvent inclure des outils de base tels que des plans d'action (retravaillés sur la base de l'expérience des entreprises du projet et de la section précédente), des autotests à remplir par les entreprises pour autoévaluer leurs performances en matière de promotion d'une culture de genre, et des check-lists et outils de suivi et pour faciliter une possible reformulation des résultats et actions.
* La feuille de route contiendra également un réseautage (services de ministères, associations de travail, association des droits des femme).

LOT B

Les manuels de formation sur la diversité de genre seront développés principalement en revisitant et en consolidant les paquets de formation fournis dans le cadre des différents cycles de formation, de coaching et de bootcamp du projet Proagro. En plus du catalogage du matériel, des présentations et des outils pédagogiques utilisés pendant la formation, le guide contiendra également une section de soutien à l'animation et la facilitation, offrant des outils, du contenu et des directives pour aider les futurs formateurs à mener ce type de formation. Les paquets de formation auront pour but d'être utilisés comme outils pour le développement et la mise en œuvre de futures formations dans ce domaine.

## **Champ d’intervéntion**

1. Présentation du projet et du besoin dans le cadre de ce marché de consultance

WW/GVC a 7 ans d'expérience en Tunisie (5 projets UE, Province de Bolzano et Région Émilie-Romagne) dans l'accompagnement des femmes entrepreneurs et GDA par la formation, le coaching et l'assistance technique.

En synergie avec deux autres projets, notamment le projets Turbo I qui vient de clôturer et Turbo II en cours de réalisation qui visent à renforcer les capacités des coopératives féminines de Sidi Bouzid et Kasserine. WW/GVC apportera son expertise et son expérience dans le profilage de genre des entreprises et l'autonomisation des femmes en leur sein et dans les associations de productrices dans les zones d’intervention du projet ProAgro.

Les micro-entreprises bénéficiaires du projet Proagro, à travers d’un programme de coaching ont été sensibilisés sur la promotion de l'implication directe des femmes dans la gestion de l'entreprises. Ces entreprises ont acquis une compréhension approfondie du contexte socio-économique et réglementaire en Tunisie en matière de droits du travail des femmes, des opportunités offertes aux niveaux public et privé et un accès à des lignes directrices sur la manière d'activer les processus d'inclusion du genre au sein de leurs structures à travers des études de cas. Des manuels de formation ont été fournis et les entreprises ont procédé à l’élaboration de plans pour répondre aux obstacles rencontrés. Pour la suite, afin de donner une continuité et d’accroitre l’impact du projet Proagro, une guide ou un toolkit sera accessible aux autres entreprises engagés qui sur la base des expériences des entreprises bénéficiaires du projet Proagro, seront sensibilisés pour mettre en place une stratégique ou des outils de travail sensibles à la question de genre.

1. Zone géographique à couvrir

Le toolkit couvrira avec son analyse les 6 gouvernorats de Sidi Bouzid ; Kasserine ; Beja ; Mahdia ; Kebili ; El Kef. Le Prestataire sera éventuellement demandé de se rendre en présence dans les zones d’intervention pour recueillir témoignages/données/matériels nécessaires pour l’achèvement de ses taches.

1. Groupes cibles

Bénéficiaires directs :

* 60 microentreprises et leurs associations ;
* 120 employés des microentreprises ;
* 12 fonctionnaires d'institutions publiques actives dans la promotion de l'égalité des sexes au niveau régional
* 6 représentants d'entreprises italiennes qui promeuvent des politiques d'entreprise inclusives dans le domaine de l'égalité des genres

Bénéficiaires indirects :

* Totalité des employés des 60 microentreprises et leurs associations ;
* Le guide sera publié sur la page Facebook du projet et sur les sites partenaires pour diffuser les résultats de l'étude ciblant ainsi une pluralité des entreprises additionnelles actives dans les 6 gouvernorat
* Activités spécifiques
1. Activités spécifiques

Le présent marché prévoit la division des activités entre 2 lots :

LOT A

* Elaboration d’un guide pratique ou d’un toolkit sur « La gestion et l'amélioration de la diversité des genres dans les entreprises agro-alimentaires » en capitalisation et en consolidation des expériences des entreprises bénéficiaires du projet Proagro, y compris un ensemble d'outils pratiques à l'usage des toutes entreprises et acteurs étatiques soutenant les entreprises dans la promotion d'une culture sensible au genre et le renforcement des procédures d’inclusion de genre.

LOT B

* Elaboration d'un ensemble de contenus et de manuels de formation à utiliser pour la formation des entreprises sur la consolidation de la perspective de diversité de genre et l'autonomisation et renforcement des compétences techniques des femmes dans le domaine professionnel.

Chaque proposant peux appliquer à un seul ou à plusieurs lots en fonction des expériences préalables, des capacités et compétences internes. Les particuliers ainsi que les boîtes de consultations peuvent postuler au présent marché, les acteurs locaux ayant une forte connaissance du contexte local seront privilégiés. Une bonne connaissance de l’arabe écrit et orale est nécessaire.

**C. GESTION DE LA COLLABORATION**

Le/la expert/e et/ou entreprise sera sous la responsabilité directe de la Coordinatrice de Programme Tunisie et sous la supervision technique de la Chef de Projet.

WWGVC sera inclut dans chaque communication externe conduite dans le cadre du projet, soit avec les partenaires des projets soit avec tout acteur lié à la réalisation des taches/activités. WW-GVC devra valider chaque outil développé et valider le contenu avant l’utilisation e dissémination.

Des réunions hebdomadaires de coordination (fréquence à définir avec le prestataire sélectionné) seront organisés entre le prestataire de service et l’équipe de WW-GVC pour discuter l’état d’avancement du travail du consultant.

**D. LOGISTIQUE ET CALENDRIER**

1. **Lieu du projet**

Le consultant réalisera son travail dans les Gouvernorats de Beja, Kasserine, Kebili, Le Kef, Mahdia, Sidi Bouzid (Tunisia).

1. **Date de début et période de mise en œuvre**

La relation contractuelle est déterminé pour une duration de six mois à partir du mois de décembre de cette année 2022 (Décembre 2022- Mai 2023)

**E. BESOINS ET COMPETENCES REQUISES**

1. **Qualifications et compétences requises**

LOT A

1. Bonne connaissance du contexte locale des Gouvernorats de Beja, Kasserine, Kebili, Le Kef, Mahdia, Sidi Bouzid, Kasserine et leurs spécificités
2. Maîtriser les concepts liés au genre et à l’égalité entre les hommes et les femmes ;
3. Maîtriser les enjeux liés à l’intégration du genre dans le marché du travail et l'économie rurale locale
4. Expérience de travail avec les femmes en milieu rural visant le renforcement de leur autonomisation.
5. Familiarisation et expérience de travail sur des bonnes pratiques et outils qui favorisent une culture entreprise sensible au genre
6. Bonne expérience en matière de formation avec des groupes de femmes vulnérables et/ou dans les communautés rurales sur les questions liées au genre
7. Bonne maitrise en matière de gestion du changement et méthodes participatives pour le renforcement des capacités
8. Bonne connaissance des partenaires de développement de la société civile en Tunisie
9. Avoir une expérience préalable dans la création des outils, des lignes guides, recommandation sous le format d’une guide ou un toolkit.
10. Expérience en matière d’accompagnement et de suivi de projet
11. Excellentes capacités de rédaction de rapports (en français) et de planning des activités

LOT B

1. Expérience dans l’analyse des données qualitatif et dans la conception et la mise en œuvre des parcours de formation adéquat aux besoins des bénéficiaires
2. Expérience en formations en développement des modelés et stratégies d’entreprises (de préférence dans le secteur agroalimentaire et avec une sensibilité envers l’aspect genre)
3. Expérience professionnelle de formation dans la thématique genre et en matière de formation avec des groupes de femmes vulnérables
4. Excellentes capacités de rédaction de rapports (en français)
5. **Compétences personnelles et transversales**
6. Aisance relationnelle, esprit d'initiative et capacité de bien mener ses tâches à temps ;
7. Capacité à travailler de manière autonome.
8. Avoir une expérience préalable dans le suivi des activités, l'organisation de réunions, formations et groupes de discussion ;
9. Expérience en matière d’accompagnement et de suivi de projet
10. Connaissance des outils et techniques de communication
11. Parfaite maitrise de la langue française et arabe
12. Excellentes capacités de rédaction de rapports (en français) et de planning des activités

**3. Matériel**

Aucun bien d'équipement ne sera acheté pour le compte du pouvoir adjudicateur/du pays partenaire au titre du présent marché de services ni transféré au pouvoir adjudicateur/au pays partenaire à la fin du contrat. Tout bien d'équipement qui devra être acheté par le pays partenaire pour les besoins du marché fera l'objet d'une procédure d'appel d'offres de fournitures distincte.

**4. Dépenses accessoires**

Il n’y a pas de dépenses accessoires de prévues. Le prestataire doit inclure tous les frais de déplacement et de séjour dans les lieux mentionnés ci-dessus.

En cas d’événement imprévu engendrant des frais accessoires obligatoires et insurmontables à la bonne réalisation du projet, ces frais doivent doit être préalablement validés par GVC et le prestataire devra dûment justifier le recours à un frais accessoire.

**F. RAPPORTS**

1. **Rapport obligatoire et délais**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Delivrables**  | **Contenu**  | **Délai de soumission**  |
|  | **LOT A**  |
| **Elaboration d’une note méthodologique et présentation du format du potentiel toolkit** | Repérer les points principaux, méthodologie et présenter un possible format de guide. | Première version | 06/03/23 |  |
| Version consolidée | 12/03/23 |
| Version finale  | **20/03/23** |
| **Module I. Développement et envoi de la I section Définitions des termes et concepts.** | Introduction à la terminologie de base du genre et aux concepts fondamentaux liés à la diversité des genres. Elaboration glossaire. Extension maximale 3 pages | Première version | 25/03/2023 |  |
| Version consolidée | 28/03/2023 |
| Version finale | **30/03/2023** |
| **Développement et envoi de la II section Analyse de la littérature** | Analyse de la littérature sur le thème de la diversité des genres. Extension maximale 5 pages. | Première version | 15/03/2023 |  |
| Version consolidée | 17/03/2023 |
| Version finale | **22/03/2023** |
| **Développement et envoi de la I section Background & contexte** | Analyse politique, juridique et économique au niveau local, régional (opportunités, barrières) et des régions ciblées. Pésanteur socio-culturelles. Extension maximale de 10 pages. | Première version | 31/03/2023 |  |
| Version consolidée | 11/04/23 |
| Version finale | **18/04/23** |
| **Développement et envoi de la II section Case study** | Étude en approfondi de 60 entreprises bénéficiant du projet Proagro sur la base de leur plan d’action dans la mise en place d’une culture sensible au genre. Extension maximale de 5 pages | Première version | 28/04/23 |  |
| Version consolidée | 5/05/2023 |
| Version finale | **12/05/23** |
|  | **Développement et envoi de la III section feuille de route** | Lignes guides/recommandations/outils/ressources sur la base des activités du projet pro agro (formations, coachings). Extension maximale de 25 pages. | Première version | 26/05/23 |
| Version consolidée | 2/06/23 |
| Version finale | **9/06/23** |
|  | **Résultat final : Guide ou toolkit « La gestion et l'amélioration de la diversité des genres dans le secteur des entreprises »** | Guide contentant les différentes sections mentionnées. Extension maximale de 50 pages | Première version | 16/06/23 |
| Version consolidée | 20/06/23 |
| Version finale | **30/06/23** |
|  |  LOT B  |
|  | **Elaboration d’une note méthodologique et présentation du format du potentiel pack des formations** | Repérer les points principaux, méthodologie et présenter un possible format de guide. |  |
|  | **Première version** |  | **31/04/2023** |
|  | **Version consolidée** |  | **31/05/2023** |
|  | **Version finale** | Extension maximale de 50 pages. | **15/06/2023** |

1. **Présentation et approbation des rapports**

Les différents rapports produits seront partagés, pour révision et validation, avec la Coordinatrice de Programme Tunisie dans les délais indiqués dans la grille ci-dessus.

L’expert/e sera responsable d’apporter toutes modifications requis par WW-GVC avant l’approbation finale.