****



Termes de Réferences

Etude de base du projet EFOR – Expertise France Tunisie

# Information generale

|  |  |
| --- | --- |
| **Titre de la mission** | Expertise France recherche un partenaire pour la mise en oeuvre de l’étude de base du projet EFOR “Emancipation des femmes et des organisations rurales” en Tunisie.  |
| **Bénéficiaires** | Expertise France (EF)L’Agence Française de Développement (AFD)Ministère de l’Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche (MARPH)Commissariats Régionaux de Développement Agricole (CRDA)Ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Seniors (MFFES)Bureau d’Appui à la Femme Rurale (BAFR)Organisation Professionnelle Agricole (OPA)Organisation de la Société Civile (OSC) |
| **Localisation** | Tunis & les gouvernorats de Béja, Gafsa et Kasserine |
| **Date limite de dépôt des candidatures** | 04/09/2023 |
| **Type de contrat** | Contrat de Prestation de Service (individuel ou une société) |
| **Durée prévue de la mission** | 18/09/2023 |
| **Durée de la mission (nb de jours)** | 25 jours/homme |

# A PROPOS D’expertise france

Expertise France (EF) est une agence publique française placée sous la tutelle des ministères français des Affaires européennes et étrangères et de l'Economie et des Finances, avec une forte vocation interministérielle. EF propose de l'ingénierie de projet et de l'assistance technique en développant et en mettant en œuvre des actions de coopération internationale dans le monde entier. L'agence intervient dans différents domaines de la coopération au développement et de la coopération institutionnelle, notamment la réforme des secteurs de la sûreté et de la sécurité, la sortie de crise/la stabilité, la santé publique, les droits de l'homme, le renforcement des institutions et des ONG et la gouvernance. En réalisant des projets à grande échelle et multipartites, EF peut assurer la coopération entre des individus, des équipes et des institutions ayant des statuts, des cultures et des spécialités très différents. Par ailleurs, EF a acquis une solide expérience dans la gestion administrative et financière de projets internationaux de grande envergure et est accréditée par l'Union Européenne pour la gestion de fonds communautaires délégués.

# Contexte

## Contexte general

La Tunisie a longtemps été perçue comme un Etat précurseur et avant-gardiste en matière de reconnaissance des droits des femmes. Le Code du statut personnel promulgué en 1956 abolit en effet la polygamie, interdit la répudiation, institue le divorce et fixe l’âge minimum du mariage à 17 ans à condition que la jeune fille consente au mariage. En janvier 2014 le principe d’égalité hommes-femmes est érigé au rang constitutionnel et l’article 46 prévoit trois engagements majeurs pour l’Etat tunisien : développer les droits des femmes, assurer la parité au niveau des conseils élus et éliminer les violences à l’égard des femmes. La participation des femmes dans la vie politique tunisienne a ainsi connu de grandes avancées puisque 47% des sièges au sein des conseils municipaux étaient occupés par des femmes à l’issue des élections de mai 2018 en Tunisie. Sans équivalent dans la région, la loi organique du 11 août 2017 vise quant à elle dans son premier article « à mettre en place les mesures susceptibles d'éliminer toutes formes de violence à l'égard des femmes fondée sur la discrimination entre les sexes afin d'assurer l'égalité et le respect de la dignité humaine, […] à travers la prévention, la poursuite et la répression des auteurs de ces violences, et la protection et la prise en charge des victimes ».

Mais plus de dix ans après la révolution de 2011, la Tunisie reste un pays de contrastes où les innovations législatives coexistent avec des normes juridiques et surtout des normes sociales marquées par la discrimination notamment à l’égard des femmes et des personnes vivant dans des situations de vulnérabilité . En 2019, l’IDH de la Tunisie était ainsi de 0.689 pour les femmes, contre 0.766 pour les hommes, donnant un indice de développement de genre (IDG) de 0.900 et plaçant le pays dans le groupe 4 sur 5, où le niveau d’égalité femmes-hommes dans l’IDH va de moyen à bas. Par ailleurs, la question des violences socio-économiques et la question de l’héritage demeurent un sujet de premier ordre pour les associations féministes, l’égalité des droits d’héritage comme régime par défaut n’ayant toujours pas été approuvé alors qu’il s’agit d’un élément central pour l’accès des femmes au capital, au logement et aux moyens de subsistance.

Le contexte socio-économique est un facteur déterminant dans l’analyse des inégalités, y compris les inégalités de genre. Or la Tunisie est dans une situation particulièrement instable et fragile, économiquement et socialement, ce qui pourrait potentiellement impacter la condition des femmes, structurellement plus vulnérables aux crises économiques. Pendant la période de COVID, le chômage s’est aggravé pour passer de 15 % avant la pandémie à 17,8 % à la fin du premier trimestre 2021. Les femmes sont particulièrement touchées avec un taux qui atteint 24,9 % . Les estimations de la Banque Mondiale prévoient également une hausse du pourcentage de la population « vulnérable » susceptible de basculer dans la pauvreté.

## Contexte sectoriel

L’agriculture est un secteur central pour l’économie tunisienne qui contribue à la création d’emplois et à l’équilibre de la balance des paiements à travers les exportations, en plus de son rôle dans la sécurité alimentaire du pays. Les recettes du secteur représentent en effet 9,1% du produit intérieur brut (PIB) en 2021 . Le secteur agricole emploie environ 1,5 million de personnes avec une main d’œuvre à plus de 80% familiale mais il connaît une baisse relativement importante au profit des services : la création nette d’emplois dans le secteur agricole (agriculture et pêche) est désormais négative et la part de ce secteur dans l’emploi national a sensiblement diminué, le secteur ne représentant plus que 14,5% de la population active totale en 2018 contre 17,6% en 2010.

La répartition des actifs selon le niveau d’instruction et le secteur d’activité montre par ailleurs que les actifs agricoles ont un niveau d’éducation plus faible que les autres actifs, avec notamment 28% d’analphabètes, contre 9% pour l’ensemble des actifs, dont 42% sont des femmes. De plus, la répartition des actifs par tranche d’âge montre que le taux d’absorption des jeunes de moins de 30 ans par le secteur agricole tend à diminuer avec l’âge, témoignant d’une désaffection pour ce secteur.

Le travail agricole des femmes quant à lui a lieu pour l’essentiel dans le cadre d’exploitations familiales, en tant qu’« aide familiale » (c’est-à-dire du travail familial non rémunéré) pour une production vivrière et/ou commerciale. De nombreuses femmes rurales effectuent aussi ponctuellement ou régulièrement du travail agricole rémunéré, en tant qu’ouvrières agricoles, sur des exploitations locales, parfois jusque dans un gouvernorat voisin, ces deux formes de travail pouvant se cumuler. Plus rarement, dans 8% des exploitations au niveau national, certaines femmes sont cheffes d’exploitation mais cette moyenne cache d’importantes disparités régionales, certains gouvernorats ayant des proportions de femmes cheffes d’exploitation au-dessus de la moyenne nationale, notamment Kasserine (15%) et Gafsa (29%). Les femmes se retrouvent par ailleurs en situation de plus grande vulnérabilité au changement climatique compte tenu des inégalités qu’elles subissent en termes d’accès et contrôle des ressources, d’accès à l’information et à l’éducation et aussi de la vulnérabilité de leurs emplois dans l’agriculture puisqu’elles sont plus souvent des employées occasionnelles.

La participation des femmes dans les Groupements de Développement Agricole (GDA) est traditionnellement plus limitée par rapport à celle des hommes (moins nombreuses parmi les membres, peu actives et participant peu à la gouvernance) mais il existe de plus en plus de GDA féminins (dont les membres sont exclusivement ou quasiment exclusivement des femmes), relativement récents, et pour beaucoup impulsés par le ministère de la Femme. Ces GDA féminins sont avant tout impliqués dans des activités de transformation agro-alimentaire ou de collecte (plantes aromatiques et à parfum). Les GDA ont été conçus comme des moteurs de développement de la gestion communautaire des ressources naturelles : ils peuvent légalement exercer une activité commerciale, mais ne peuvent pas exporter, contrairement aux Sociétés Mutuelles de Services Agricoles (SMSA) qui sont des coopératives, et à ce titre ont une plus grande facilité à mener des activités commerciales (dont l'export). Les structures d’appui aux GDA sont les services déconcentrés des ministères (BAFR et Commissariats régionaux famille, femme, enfance, séniors) ou des associations locales mais peu d’ONG internationales interviennent sur ce sujet, comparativement à d’autres pays.

## Aperçu du projet EFOR

|  |  |
| --- | --- |
| **Titre du projet :** | Projet Emancipation des Femmes et Organisations Rurales (EFOR) |
| **Période de mise en oeuvre**  | March 2023 – February 2027 |
| **Localisation**  | Tunis & les gouvernorats de Béja, Gafsa et Kasserine |
| **Comité de Pilotage** | Expertise France (EF) : Cheffe de projet Représentant.e de l’AFDReprésentant.e du MARPHReprésentant.e des CRDAReprésentant.e du MFFESReprésentant.e du Ministère de l’Economie |
| **Partenaires opérationnels**  | Ministère de l’Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche (MARPH)Commissariats Régionaux de Développement Agricole (CRDA)Ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Seniors (MFFES)Bureau d’Appui à la Femme Rurale (BAFR)Organisation Professionnelle Agricole (OPA)Organisation de la Société Civile (OSC) |
| **Groupes cibles**  | Les utilisateurs principaux de l'évaluation sont les partenaires nationaux (institutions publiques), l'agence Expertise France (équipes de terrain et siège), le bailleur de fonds (AFD).Les utilisateurs secondaires sont toutes les parties prenantes concernées ou intéressées par le thème. |
| **Budget du projet** | 4 500 000 € |
| **Objectifs du projet**  | **L’objectif general du projet (Finalité)** est d’améliorer l’égalité des femmes et des hommes dans le secteur Agricole en Tunisie.**L’objectif spécifique** **(OS)** quand à lui est d’améliorer l’autonomie et les revenus agricoles des femmes travaillant sur les exploitations familiales et/ou impliquées dans des groupements féminins (GDA/SMSA) de transformation/ commercialisation de produits agricoles dans trois gouvernorats de Tunisie et ainsi revaloriser leur statut au sein de leur famille et de leur communauté.Pour atteindre cet objectif spécifique, EF interviendra à travers les axes suivants: * **01: Sur la sensibilitation, les norms sociales et l’engagement des communautés** (SO1: Les normes sociales dans les communautés cibles évoluent pour plus d’égalité femmes-hommes)
* **02 : Sur la promotion d’une agriculture feminine écologique, sociale et solidaire** (SO2: Les contraintes de genre et d’adaptation au changement climatique sont prises en compte de façon effective au niveau des exploitations agricoles / SO3: Les groupements féminins existants sont soutenus et accompagnés dans leur professionnalisation afin que ces structures soient des outils durables de génération de revenus et de socialisation)
* **03: Capitalisation, politiques publiques et renforcement institutionnel** (SO4: L’environnement institutionnel est renforcé dans sa prise en compte du genre dans les politiques de développement Agricole).
 |
|  |  |

# OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS

## Objectifs de la mission

### Justification du processus d’évaluation

Comme stipule dans l’offre technique, le projet EFOR est soumis à des évaluations initiale, à mi-parcours et finale. A cet égard, il est prévu que l’évaluation intiale soit réalisée par des consultant.e.s externes avant la fin de période intiale prevue en décembre 2023. Le processus d’évaluation sera mis en place conformément à la politique et aux procedures de suivi et évaluation d’Expertise France.

La politique d'évaluation d'EF (2020) prévoit une évaluation systématique des programmes et des projets afin d'améliorer la qualité, la responsabilité et la transparence du travail d'EF et de renforcer le processus de prise de décision. La politique d’évaluation d’EF utilise les critères d'évaluation de l’OCDE/CAD comme référence principale pour la conception et la mise en œuvre des évaluations. Cette évaluation est une étape importante pour le projet afin d'assurer sa responsabilité vis-à-vis du donateur (AFD), de l'agence de mise en œuvre (Expertise France) et des bénéficiaires du projet, c'est-à-dire les partenaires institutionnels, les OSC, les OPA et les bénéficiaires finaux.

L'évaluation est axée sur le principe d’Evaluation participative (Participatory evaluation) [[1]](#footnote-1): Cette approche repose sur le principe selon lequel une évaluation doit être participative et impliquer activement les principales parties prenantes, en particulier les bénéficiaires finaux, dans la conception et la mise en oeuvre de l’évaluation. L'équipe d’évaluation doit veiller à appliquer les principes de cette approche tout au long du processus d'évaluation. Les objectifs sont :

* De donner aux bénéficiaires les moyens de mieux analyser et d’améliorer leur propre situation, et de produire des conclusions et recommandations plus fiables;
* De responsabiliser les bénéficiaires;
* D’avoir accès à un large éventail de points de vue et perspectives. Il s’agit de comprendre le changement souhaité à partir de nombreux points de vue différents plutôt que d’essayer d’obtenir un point de vue unique de l’équipe d’évaluation.

### Objectifs et attentes de la mission

Les objectifs généraux de l’évaluation sont d’établir la situation de reference du projet et de fournir des recommandations fiables pour la mise en oeuvre du projet.

* **Etablir la situation de reference** détaillée pour les indicateurs de la finalité, des objectifs spécifiques, des résultats et des produits du projet de sorte que les données obtenues puissent informer la mise en œuvre des activités du projet.
* **Stratégie de mise en œuvre :** confirmer/informer les choix stratégiques opérationnels et explorer les réorientations nécessaires en formulant des recommandations ;
* **Apprentissage :** accompagner le projet dans la preparation de sa stratégie d’apprentissage et de capitalisation.
* **Proposition d’une méthodologie pour le calcul de l’indice Pro-**WEAI\* (à discuter lors de la phase de démarrage)[[2]](#footnote-2)

L'évaluateur doit fournir des preuves pour expliquer les analyses, les liens de cause à effet et tenter d'identifier les facteurs qui favorisent ou entravent les progrès. Son travail doit favoriser la responsabilisation, la prise de décision et l'apprentissage.

# Methodologie

Le processus d'évaluation sera mis en œuvre en suivant les étapes ci-dessous

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Etape** | **Période** | **Détails** |
| Etape 1 | Septembre 2023 | Mise en place du groupe de pilotage et sélection du contractant |
| Etape 2 | Septembre 2023 | Réunions de cadrage |
| Etape 3 | Octobre 2023 | Analyse documentaire / Collecte des données primaires |
| Etape 4 | Novembre 2023 | Analyse, présentation des données collectées et première version du rapport |
| Etape 5 | Fin novembre 2023 | Rapport final et presentation des résultats au Comité de Pilotage |

## Phase de démarrage

Au cours de cette phase initiale, le(s) évaluateur(s) doit(vent):

* Rassembler et consulter toutes les informations et tous les documents relatifs au projet qui doivent être évalués (description du projet, documents de mise en œuvre et de suivi) et qui contribuent à la compréhension du contexte du projet;
* Identifier toutes les parties prenantes du projet (Cartographie des acteurs et pouvoir d’influence);
* Développer le cadre de l'évaluation de manière plus approfondie sur la base des termes de référence, des documents collectés et de la logique d'intervention. Concrètement, il s'agira de: (i) définir les questions clés sur lesquelles l'évaluation devra se concentrer ; (ii) définir les étapes du raisonnement qui permettront de répondre aux questions (critères de jugement) ; (iii) préciser les indicateurs à utiliser pour répondre aux questions et les sources d'information correspondantes (documentation, entretiens, groupes de discussion, enquêtes, etc.) **Une matrice d'évaluation** peut être utilisée. La matrice doit expliquer comment les données (primaires/secondaires, qualitatives/quantitatives) seront utilisées pour répondre aux questions d'évaluation. Dans le cas des données primaires, la matrice décrira les méthodes de collecte (y compris l'échantillonnage indicatif) et les parties prenantes concernées.

Sur la base de ce travail méthodologique, le consultant proposera un **cadre d'évaluation global** (pas plus de 15 pages - **livrable attendu #1)** une fois qu'il aura commencé sa mission. Le cadre d'évaluation sera discuté avec le groupe de pilotage et le(s) évaluateur(s) lors de la réunion de cadrage afin de guider les discussions sur la manière dont ils prévoient de structurer le processus d'évaluation et d'en vérifier la faisabilité.

Si des changements sont apportés à la logique d'intervention, les objectifs redéfinis par le(s) évaluateur(s) doivent être partagés avec l'équipe du projet.

Cette phase préparatoire est essentielle et servira à valider la méthodologie proposée par le(s) évaluateur(s). Une réunion de finalisation sera organisée pour formaliser les résultats de la phase de démarrage.

## Phase de collecte des données

**Un examen documentaire approfondi** sera effectué en octobre 2023. L'analyse des documents pertinents doit être systématique et refléter la méthodologie conçue et approuvée lors de la phase de démarrage. Les activités à mener au cours de cette phase devraient permettre d'apporter des réponses préliminaires à chaque question d'évaluation, en communiquant les informations déjà recueillies et leurs limites. Ces activités devraient également mettre en évidence les questions qui restent à traiter, les informations manquantes et les hypothèses préliminaires à tester. Les données secondaires suivantes seront partagées avec le(s) évaluateur(s) :

* Documents de projet ;
* Études et évaluations ;
* Rapports des donateurs ;
* Données de suivi du projet ;
* Politiques nationales ;
* Analyse du contexte ;
* Autres documents pertinents.

**La collecte des données primaires** est prévue en octobre 2023 lors d'une visite de terrain du ou des évaluateurs sur le lieu d'intervention. Cela comprendra, mais sans s'y limiter, les éléments suivants:

* L'utilisation de méthodes de collecte qualitatives et quantitatives définies par le(s) évaluateur(s) avec toutes les parties prenantes du projet, sur la base d'un échantillon suggéré par le(s) évaluateur(s) ;
* des visites sur le terrain ;
* Enquêtes ;
* Discussions de groupe ;
* Entretiens avec des informateurs clés ;
* Participation à tout atelier/formation pendant la période de mise en œuvre de l'évaluation à mi-parcours afin de recueillir des informations pertinentes pour la mission, à la demande du projet et en rapport avec la mission.

Le(s) évaluateur(s) sera(ont) responsable(s) du choix et de l'intégration de prestataires pour d’éventuels services de traductions et de collecte de données.

## Analyse et rapport

La phase d'analyse et de rapport comprendra:

* **L'analyse des données par triangulation** des données primaires, secondaires, quantitatives et qualitatives. L'analyse doit être ventilée au minimum par region, sexe et par âge. Le cadre analytique utilisé doit être décrit dans le rapport final.
* **Rédaction du rapport préliminaire (Livrable attendu #2)** par le(s) évaluateur(s) avant une présentation des résultats avec les partenaires. La méthodologie comprendra également l'examen de la théorie du changement et du cadre logique du projet. Une attention particulière sera accordée à l'identification des hypothèses, des risques et des stratégies d'atténuation, ainsi qu'à l'évolution des liens entre les niveaux de résultats et leur alignement sur les objectifs stratégiques et les résultats d’EF ainsi que sur les politiques et priorités nationales. Le(s) évaluateur()s mettra(ont) à jour la théorie du changement et le cadre logique à annexer au rapport d'évaluation. Le rapport préliminaire sera soumis à Expertise France pour examen et sa qualité sera évaluée selon une grille. Une attention particulière sera portée à l'objectivité, à l'équilibre, au détail des conclusions et à leur base factuelle, ainsi qu'au caractère opérationnel et concret des recommandations. Le contenu de cette grille d'évaluation sera discuté avec le(s) évaluateur(s) afin de déterminer si des améliorations sont nécessaires..
* **Intégration des retours du Comité** et production du rapport final et de ses annexes **(Livrable attendu #3)** par le(s) évaluateur(s).
* **Présentation des résultats finaux (Livrable attendu # 4)** par le(s) évaluateur(s), leurs conclusions et recommandations.

## Livrables attendus

Les livrables doivent être soumis par courrier électronique en format Word et PDF à l'équipe d'évaluation. Ils doivent être rédigés en français.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Livrables (& # de pages)** | **Principales informations attendues**  | **Date de production** |
| Livrable #1 Cadre d’évaluation global(15 pages et annes) | Logique d'interventionRevue documentaire préliminaireMéthodologie : quantitative et qualitative, méthodes de collecte, échantillon (liste proposée de personnes à interviewer), méthodes d'analyseMatrice d'évaluation : questions d'évaluation, sélection des outils et des sources de collecte de donnéesLimites de l'évaluationPlan de travail détaillé finalRépartition des rôles et des responsabilitésOutils de collecte de donnéesCartographie des acteurs | 30/09/2023 |
| Livrable #2Rapport préliminaire(50 pages et annexes) | Collecte et traitement des données primaires quantitatives et qualitativesPrésentation PowerPoint des résultats préliminaires lors d'une réunion à la fin de la phase de collecteAnalyse de la fiabilité et de l'étendue des données collectées**Le contenu du rapport comprendra au moins les chapitres suivants:**Résumé avec les principaux résultats, conclusions et recommandations,Contexte du projet,Contexte de l'évaluation,Critères et questions d'évaluation,Méthodologie d'évaluation,Principaux résultats,Conclusions et recommandations, Présentation des principaux résultats, conclusions et recommandations dans un tableau récapitulatif / matrice d'évaluation (annexe) Présentation de la théorie du changement actualisée du projet (annexe)Présentation du cadre logique actualisé du projet (annexe)Cartographie des acteurs (annexe)Une liste des documents examinés et une liste des personnes interrogées (annexe) | 10/11/2023 |
| Livrable #3Rapport final | Intégration des retours du Comité.  | 25/11/2023 |
| Livrable #4Présentation finale | Présentation des résultats de l’évaluation au Comité  | 25/11/2023 |

# Role & responsabilites

Les membres suivants de l'équipe de mise en œuvre du projet EFOR participeront à la mission d'évaluation. Les rôles et responsabilités ainsi que les contributions attendues sont décrites ci-dessous et pourront etre précisés lors de la réunion de démarrage.

* **Responsable du suivi et de l'évaluation (EF) :** Le responsable du suivi et de l'évaluation, en étroite coordination avec les évaluateurs sélectionnés, sera le premier responsable de l'exercice d'évaluation. Il supervisera, coordonnera et guidera la mission et veillera à ce que les mesures nécessaires soient prises pour que les résultats attendus soient fournis en temps voulu. Les documents pertinents du programme seront compilés et fournis aux évaluateurs par le responsable du suivi et de l'évaluation pour l'examen documentaire. En outre, le responsable du suivi et de l'évaluation facilitera la communication et la coopération entre les évaluateurs et les membres de l'équipe de mise en œuvre du projet EFOR dans tous les domaines, afin d'assurer le bon déroulement de l’évaluation.
* **Cheffe de projet (EF)**: En consultation constante avec le responsable du suivi et de l'évaluation, la cheffe de projet supervisera étroitement le processus global de la mission et veillera à ce que les activités prévues soient réalisées dans les délais impartis afin de produire les résultats escomptés. C'est également elle qui assurera la liaison avec le bailleur (AFD), les partenaires et le Comité de Pilotage du projet, en ce qui concerne la programmation des entretiens et la planification des briefings/débriefings.
* **Expert.e.s du projet (EF)**: Ils fourniront la documentation, les informations, les listes de contacts/parties prenantes/bénéficiaires nécessaires et, en fonction de leur expertise et de leurs domaines de responsabilité, ils devront apporter un soutien technique au responsable du suivi et de l'évaluation et aux évaluateurs, le cas échéant. En consultation avec la cheffe de projet d'EF, les members de l’équipe projet et les évaluateurs, ils peuvent être invités à des entretiens et/ou à participer à des briefings/débriefings.
* **Département S&E au siège (EF) :** Si nécessaire, le/la responsable du S&E au siège de EF fournira des conseils stratégiques au processus et guidera l'équipe sur les besoins et les priorités du siège d’EF, conformément à la politique de S&E de l'agence.
* **Département administratif et financier (EF) :** Il fournira les données et documents administratifs et financiers nécessaires à l'évaluation. En outre, le département administratif et financier d'EF assurera le suivi des paiements aux évaluateurs à la fin de la mission.
* **Autres membres du groupe de pilotage :** les membres du comité de pilotage encadreront le processus d'évaluation et valideront les différentes étapes de la prestation.

En liaison constante avec le responsable du suivi et de l'évaluation, le ou les évaluateurs sélectionnés seront responsables de la préparation, de la mise en œuvre, de la qualité, de l'appui et de l'établissement du rapport d'évaluation conformément aux termes de référence. L'équipe d'évaluation sera idéalement composée de deux membres (par exemple, l'évaluateur principal et le co-évaluateur). L'équipe d'évaluation est responsable du choix et de l'intégration de toutes prestations complémentaires (traducteurs, collecte de données sur le terrain, etc.).

# Profil et composition de l’equipe

## Profil(s) desire(s)

### Expertise

**Nombre d'experts par mission :** 1 ou 2 (en fonction de la configuration, pour permettre une visite sur le terrain pour la collecte des données). Une répartition concrète des tâches devrait être établie par les évaluateurs et jointe à la lettre d'intérêt à soumettre dans le cadre de la proposition technique.

Qualifications et experience

* Diplôme supérieur dans un domaine en rapport avec la mission : changement climatique,, économie, sciences sociales, coopération internationale, MEAL, ou expérience équivalente ;
* Expérience dans l'évaluation de projets de développement (au moins 5 ans) ;
* Expérience professionnelle dans l'application et l'évaluation des critères d'évaluation OCDE/CAD ;
* Expérience de la coordination de plusieurs parties prenantes : administrations, agences publiques, organisations internationales, secteurs privés (au moins 5 ans) ;
* Une expérience dans des projets similaires et dans les procédures d'évaluation de l'AFD est un atout ;
* Très bonne connaissance du contexte agricole tunisien.

Compétences techniques:

* Bonne connaissance des systèmes de suivi et d'évaluation pour les programmes et projets de développement ;
* Expérience et connaissance du suivi et de l'évaluation sur le terrain ;
* Expérience professionnelle d'au moins 8 ans dans le domaine de l'évaluation ;
* Expérience en conception et gestion de bases de données ;
* Expérience en definition de stratégie d’apprentissage.

Langues:

* Excellent niveau en français oral et écrit (langue de travail du projet) ;
* Connaissance du tunisien d'au moins un membre de l'équipe pour interviewer les partenaires tunisiens (ou au moins un traducteur).

### Structure prévue de l’équipe

L'évaluateur peut être un évaluateur indépendant et/ou une agence d'évaluation. S'il s'agit d'une équipe d'évaluateurs, la répartition des rôles et des responsabilités tout au long du processus d'évaluation doit être présentée. Cette répartition sera discutée et approuvée lors de la réunion de démarrage.

## Contenu de l’offre

Les offres doivent inclure:

* offre technique : démontrer votre compréhension des termes de référence, la méthodologie, la composition de l'équipe d'évaluation, les CV et l'expérience similaire (références), et inclure les éléments mentionnés dans les termes de référence (plan de travail détaillé, répartition des rôles et des responsabilités).
* Offre financière : budget global de l'évaluation en euros (€), y compris les éléments suivants : [coût journalier de chaque participant ; ventilation du temps consacré à chaque intervention par participant et par phase ; coûts supplémentaires (services et documents supplémentaires) ; coûts de traduction ; et modalités de paiement proposées. Les frais de transport (international et local) et d'hébergement sont couverts par EF.
* La candidature ne doit pas présenter de conflit d'intérêt avec l'action.

Les candidatures complètes doivent être envoyées sur le site gestmax en indiquant clairement le titre de l'appel à propositions dans l'objet du courriel avant le 04 septembre 2023 à 10H00 (Tunis time). Si aucune réponse n'a été donnée par EF dans les deux semaines suivant la date limite de dépôt des candidatures, veuillez considérer que votre candidature n'a pas été présélectionnée.

1. <https://www.intrac.org/wpcms/wp-content/uploads/2017/01/Participatory-evaluation.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. L'indice pro-WEAI (Women's Empowerment in Agriculture Index) est un outil de mesure conçu pour évaluer l'autonomisation des femmes dans le secteur agricole. Il a été développé par le Programme alimentaire mondial (PAM) en collaboration avec d'autres organisations partenaires, dont le Fonds international de développement agricole (FIDA) et l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI). [↑](#footnote-ref-2)