Job Vacancies in CAR

https://jobscar.info/poste/onu-femmes-consultant-pour-levaluation-a-mi-parcours-de-la-note-strategique-du-bureau-de-lonu-femmes-rca/

ONU Femmes – Consultant pour Evaluation à mi-parcours de la Note Stratégique du bureau de ONU Femmes RCA.

Organisme employeur
ONU Femmes

Type de poste
Temps partiel

Durée du contrat
60 jours

Lieu du poste
Bangui, République Centrafricaine

Date de publication
20/03/2025

Valide jusqu'au
25.03.2025

Description
Contexte Organisationnel :

L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des (ONU Femmes), fondée sur la vision de l'égalité inscrite dans la Charte des Nations Unies, œuvre pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et des filles, l'autonomisation des femmes et la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que partenaires et bénéficiaires du développement, des droits humains, de l'action humanitaire, de la paix et de la sécurité.

Plaçant les droits des femmes au centre de tous ses efforts, l'ONU Femmes dirige et coordonne les efforts du système des Nations Unies pour s'assurer que les engagements en matière d'égalité des sexes et d'intégration de la dimension de genre se traduisent par des actions dans le monde entier. Elle fournit un leadership fort et cohérent pour soutenir les priorités et les efforts des États membres, en établissant des partenariats efficaces avec la société civile et d'autres acteurs pertinents. Placer l'égalité des sexes au cœur des processus de planification et de budgétisation au niveau national.

Accréditée en tant que bureau pays en novembre 2021, ONU Femmes travaille à accélérer la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en République Centrafricaine en tirant parti de son triple mandat (coordination, normatif et opérationnel), dans les domaines de : 1) la gouvernance et participation à la vie publique ; 2) l'autonomisation économique des femmes, 3) l'élimination de toutes les formes de violence contre les femmes et les filles ; 4) paix et sécurité, action humanitaire et réduction des risques de catastrophe.

En 2022, l'ONU Femmes a élaboré sa première Note Stratégique (SN) couvrant la période de 2023 à 2027 qui met en avant la stratégie du bureau pays dans la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans tous les domaines de la vie politique, économique, sociale et culturelle du pays. Elle s'aligne sur le Plan Stratégique (SP) 2022 – 2025 de l'organisation au niveau mondial et sur le cadre de coopération et de développement durable du Système des Nations Unies (UNSDCF) pour la période 2023-2027.

À l'échelle nationale, ONU Femmes a joué un rôle clé dans l'intégration de la dimension de genre lors de l'élaboration du Plan national de développement (PND) de la République Centrafricaine (2024-2028). Ce plan est en harmonie avec la Vision 2063 de l'Union Africaine et les Objectifs de Développement Durable (ODD) 2030.

Description des programmes et projets

En alignement avec sa Note Stratégique 2023 – 2027, le bureau de l'ONU Femmes RCA a veillée à la prise en compte des aspects d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes (GEWE) dans l'élaboration et la mise en œuvre du PND et du cadre de coopération et de développement durable du Système des Nations Unies (UNSDCF 2023 – 2027). En tirant profit de son avantage comparatif,

l'ONU Femmes entend faire progresser l'agenda national relatif à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles à travers six (06) résultats phares liés à ces programmes d'interventions.

Résultat 1 : D'ici 2027, les populations de la RCA vivent dans un environnement où les mécanismes de consolidation de la paix, de réconciliation nationale et de gouvernance sont inclusifs, responsables et efficaces (UNSDCF, Pilier Paix, Résultat 1).

Résultat 2 : D'ici 2027, la population centrafricaine, en particulier les femmes, les enfants, les jeunes et d'autres groupes vulnérables, accèdent et utilisent de manière inclusive et durable les services de qualité abordable en matière d'éducation, de santé, de nutrition, de sécurité alimentaire, d'eau, d'assainissement et d'hygiène, et de protection sociale (UNSDCF, Pilier Population, Résultat 1).

Résultat 3 : D'ici 2027, les populations de la RCA vivent dans un État de droit et accèdent à la justice, à la sécurité et leurs droits humains seront promus et protégés (UNSDCF, Pilier Paix, Résultat 2).

Résultat 4 : D'ici 2027, le système des Nations Unies en RCA contribuera de manière significative aux progrès en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles. (Résultat SP 7).

Résultat 5 : D'ici 2027, les populations de la RCA, notamment les femmes, les enfants, les jeunes et d'autres groupes vulnérables, jouissent de leurs droits civils, économiques, politiques, sociaux et culturels ; sont protégées contre toutes les formes de violence, d'exploitation et de discrimination, et comprennent celles basées sur le genre, dans un environnement propice à l'égalité entre les sexes. (UNSDCF, Pilier Population, Résultat 2).

Résultat 6 : D'ici 2027, les populations de la RCA, y compris les femmes, les jeunes, les réfugiés, les rapatriés, les PDI et tous les autres groupes vulnérables, accèdent de manière équitable et durable aux opportunités économiques créatrices d'emplois décents à travers l'innovation, la digitalisation et l'entrepreneuriat féminin et rural (UNSDCF, Pilier Prospérité, Résultat 2).

A ONU Femmes, nous nous engageons à créer un environnement de diversité, d'inclusion et de respect mutuel. ONU Femmes recrute, emploie, forme, rémunère et promeut sans tenir compte de la race, de la religion, de la couleur, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des capacités, de l'origine nationale ou de toute autre base couverte par la loi appropriée. Tout emploi est décidé sur la base des qualifications, des compétences, de l'intégrité et des besoins de l'organisation.

Si vous avez besoin d'un aménagement raisonnable pour soutenir votre participation au processus de recrutement et de sélection, veuillez inclure cette information dans votre candidature.

ONU Femmes applique une politique de tolérance zéro à l'égard des comportements incompatibles avec les buts et objectifs des Nations Unies et d'ONU Femmes, notamment l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination. Tous les candidats sélectionnés devront adhérer aux politiques et procédures d'ONU Femmes et aux normes de conduite attendues du personnel d'ONU Femmes et seront donc soumis à une vérification rigoureuse des références et des exposés. (La vérification des certifications comprendra la vérification des qualifications académiques et des

professionnels confirmés. Les candidats sélectionnés peuvent être tenus de fournir des informations supplémentaires pour compléter la vérification des preuves).

Note : En juillet 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a créé ONU Femmes, l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. La création d'ONU Femmes fait partie du programme de réforme de l'ONU, qui vise à mettre en commun les ressources et les mandats pour un plus grand impact. Elle fusionne et s'appuie sur l'important travail de quatre parties du système des Nations Unies distinctes (DAW, OSAGI, INSTRAW et UNIFEM), qui se concentre exclusivement sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Remarque :

Les candidats doivent s'assurer que toutes les sections de l'acte de candidature, y compris les sections relatives à l'éducation et aux parcours professionnels, sont remplies. Si toutes les sections ne sont pas remplies, la candidature peut être écartée du processus de recrutement et de sélection.

Responsabilités

Principales Fonctions et Responsabilités :

L'évaluation de la note stratégique est une évaluation systématique des contributions indépendantes apportées par l'ONU Femmes aux résultats de développement national relatifs à l'égalité des sexes pour favoriser l'apprentissage sur les stratégies qui fonctionnent bien et ce qui doivent être renforcées. La note stratégique répond au triple mandat (normatif, opérationnel, coordination) d'ONU Femmes. L'évaluation devra mettre l'accent sur leur réussite individuelle et combinée dans la promotion de l'égalité des sexes en République Centrafricaine. Un objectif secondaire est d'identifier les avantages comparatifs de l'ONU Femmes en République Centrafricaine et de soutenir la prise de décisions pour la stratégie du bureau à l'avenir.

Les objectifs spécifiques de cette évaluation peuvent être définis tel que adapté :

1. Évaluer la pertinence de la contribution de l'ONU Femmes à l'intervention au niveau national et l'alignement avec les accords et les conventions internationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
2. Évaluer l'efficacité et l'efficience de l'organisation à progresser vers la réalisation de l'égalité entre les sexes et les résultats de l'autonomisation des femmes, tels que définis dans la Note Stratégique.
3. Évaluer la durabilité des réalisations de la Note Stratégique.
4. Soutenir le Bureau Pays d'ONU Femmes pour améliorer son positionnement stratégique afin de mieux soutenir la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
5. Analyser comment les principes et l'approche des droits de l'homme et l'égalité des sexes sont intégrés dans la conception et la mise en œuvre de la Note Stratégique.
6. Identifier et valider les leçons apprises, les bonnes pratiques et les exemples d'innovation qui soutiennent l'égalité des sexes et les droits humains.
7. Fournir un aperçu de la mesure dans laquelle le Bureau Pays d'ONU Femmes a réalisé des synergies entre ses trois mandats (normatif, coordination et programme).
8. Fournir des recommandations concrètes en ce qui concernent la deuxième phase de mise en œuvre de la Note Stratégique du Bureau Pays d'ONU Femmes.

L'évaluation à mi-parcours de la SN 23-27 est principalement mandatée par le Bureau Pays en tant qu'évaluation formative (prospective) pour soutenir l'apprentissage stratégique et la prise de décision du Bureau Pays et des parties prenantes nationales dans le cadre de la prochaine phase de mise en œuvre, et fournira une contribution à la revue du CCDD 23-27 (UNSDCF) qui aura lieu dans la seconde moitié de 2025. Cette évaluation devra également avoir une perspective sommative secondaire afin d'appuyer une responsabilité accumulée pour l'efficacité du développement et de l'apprentissage à partir des expériences.

Les premiers utilisateurs ciblés pas cette évaluation sont le Bureau Pays d'ONU Femmes République Centrafricaine, le Bureau Régional d'ONU Femmes pour l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale, le Système des Nations Unies en République Centrafricaine et les principales parties prenantes nationales, y compris le Gouvernement, la société civile, les acteurs du mouvement des femmes, les donateurs d'ONU Femmes et les partenaires du secteur privé.

Les principales utilisations prévues pour cette évaluation sont les suivantes :

1. Contribution à la revue du CCDD 2023-2027 (UNSDCF 23 – 27) ;
2. Renforcer la prise de décisions sur la base des enseignements tirés de la mise en œuvre de la SN 2023-2027 pour actualiser la stratégie d'intervention et de mobilisation de ressources en fonction du contexte nexus humanitaire-développement et Paix ;
3. Renforcer la redevabilité des interventions de l'ONU Femmes en termes d'appui technique au Gouvernement de la République Centrafricaine et d'autres activités liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ;

Partager les enseignements tirés et bonnes pratiques pour les partis nationaux, régionaux et autres travaillant sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Portée de l'évaluation à mi-parcours

- Une évaluation de la pertinence, du bien-fondé et de la cohérence de la théorie implicite ou explicite du changement, la renforcer ou la reconstruire, le cas échéant par le biais d'un atelier des parties participe ;

L'évaluation à mi-parcours vise à apprécier l'efficacité des interventions de l'ONU Femmes qui ont un impact durable et catalytique puis d'identifier les leçons apprises pour améliorer les futures actions et décisions.

La période couverte par l'évaluation à mi-parcours est de 2023 à 2025 et l'évaluation se concentrera sur toutes les interventions entreprises par le Bureau Pays dans le cadre de la Note Stratégique, y compris le soutien général à la politique normative, à la coordination au sein du système des Nations Unies et à l'opérationnalisation de ces interventions. Le travail programmatique sera examiné en fonction des domaines thématiques établis par le Plan Stratégique Corporate 2022-2025 d'ONU Femmes.

L'évaluation à mi-parcours devra définir la portée de l'évaluation au niveau des parties impliquées et des relations qui seront incluses ou exclues de l'évaluation. Ces points seront discutés pendant la mission de cadrage et la réunion de démarrage de l'évaluation.

Des programmes conjoints et le travail de coordination d'ONU Femmes seront pris en compte dans le cadre de cette évaluation à mi-parcours. Lorsque les

programmes conjoints sont inclus dans l'analyse, l'évaluation tiendra compte à la fois de la contribution spécifique de l'ONU Femmes, ainsi que des avantages supplémentaires et des coûts de travail par le biais d'une modalité commune.

L'évaluation procédera à une analyse rapide de l' *évaluabilité* au début de l'exercice. Cela devrait inclure les éléments suivants :

- Une évaluation de la qualité des indicateurs de performance dans le DRF et OEEF, et l'accessibilité et l'adéquation des documents pertinents et des données secondaires ;
- Un examen de la pertinence du contexte pour l'évaluation ;
- Assurer la familiarité avec la responsabilité et la gestion des structures de l'évaluation.

Méthodologie :

L'évaluation utilisera un « cluster design [1] » basé sur la théorie. Pour obtenir suffisamment de profondeur, l'évaluation regroupera le travail opérationnel, le travail de coordination et les activités menées par le Bureau du Pays dans le cadre normatif autour des domaines thématiques énoncés dans le Plan stratégique 2022-2025 d'ONU Femmes. Les évaluateurs entreprendront une analyse documentaire de la note stratégique qui comprend une synthèse des données des résultats secondaires pour le cadre de résultats de développement et le cadre d'efficacité et d'efficience organisationnelle du bureau d'ONU Femmes en Centrafrique. L'analyse de la SN 2023-2027 sera triangulée par une approche de méthodes mixtes qui comprendra :

1) Un examen documentaire des preuves supplémentaires,

2) Une consultation avec tous les principaux groupes de parties participent

3) Une évaluation indépendante de l'efficacité du développement en utilisant l'analyse de contribution.

L'évaluateur / L'évaluatrice devra appliquer une approche sensible au genre pour évaluer la contribution de l'ONU Femmes à l'efficacité du développement. Ils doivent identifier les changements attendus et inattendus dans les groupes cibles et touchés. Il est prévu que cette évaluation à mi-parcours applique le processus de traçage afin d'identifier les mécanismes de changement et les contributions probables de l'ONU Femmes et sa position stratégique.

Calendrier de l'évaluation

La durée de l'évaluation est estimée à 60 jours ouvrables, étalés sur 06 mois, et répartis à titre indicatif comme suit, la phase d'Inception commençant en avril 2025 et le rapport final terminé à la fin du mois de septembre 2025 :

Tâches
Durée
Livrables
Ratio de paiement

Analyse des parties traduisent et les plans détaillés pour l'évaluation
10 jours
Rapport de démarrage
15% après validation du rapport de démarrage

Collecte et analyse de données/ visite de terrain
25 jours
Présentation des conclusions préliminaires
35%

Présentation des résultats, des conclusions et des recommandations de l'évaluation
15 jours
Rapport provisoire
30%

Présentation du Rapport final intégrant un résumé exécutif et des recommandations
10 jours
Rapport intérimaire suivi du final
20% après validation du rapport final

1. Produits attendus

L'évaluateur / L'évaluatrice devra présenter les livrables suivants, transmis sur support informatique (courriel) en format Word et Excel en français :

- Rapport de démarrage : en consultation avec l'équipe d'ONU Femmes et le Groupe de référence, L'évaluateur / L'évaluatrice procèdera à l'analyse des parties comprendra et élaborera une méthodologie, des instruments de collecte de données et un plan d'évaluation conforme aux termes de référence actuels.
- Présentation des conclusions préliminaires : dès la fin de la collecte de données, L'évaluateur / L'évaluatrice animera une séance de présentation des résultats préliminaires de manière à offrir aux parties représente l'opportunité d'apporter des contributions et autres commentaires aux premières conclusions et autres résultats issus de l'analyse des données.
- Rapport provisoire : la première mouture du rapport devra être soumise pour examen et commentaires au Groupe de Référence. En deuxième temps, la version améliorée du rapport d'évaluation sera soumise au Groupe de Gestion de l'Évaluation.
- Rapport intérimaire d'évaluation : le rapport intérimaire d'évaluation aura pris en compte tous les commentaires reçus du Groupe de Référence et du Groupe de Gestion de l'Évaluation au rapport provisoire.
- Rapport final de l'évaluation : il s'agit du rapport validé par le Groupe de Gestion de l'Évaluation après intégration des observations faites au rapport intérimaire. Le rapport d'évaluation est ainsi dit final lorsqu'il est approuvé par le Groupe de Gestion de L'Évaluation d'ONU Femmes sur la base des standards de qualité GERAAS (système global d'examen et d'analyse des rapports d'évaluation).

Valeurs fondamentales :

- Respect de la diversité
- Intégrité

Qualifications
Compétences de base :

- Sensibilisation et sensibilité aux questions de genre
- Responsabilité
- Résolution créative de problèmes
- Communication efficace
- Collaboration inclusive

- Engagement des parties exprimer
- Montrer l'exemple

Compétences fonctionnelles

L'évaluateur / L'évaluatrice devra démontrer les capacités suivantes :

- Connaissance approfondie et expérience dans l'application des méthodes d'évaluation qualitative et quantitative,
- Expérience en analyse de genre et approches fondées sur les droits de l'homme,
- Expérience avérée dans la conception et la conduite d'évaluations,
- Compétence technique dans les domaines thématiques à évaluation,
- Compétences en gestion des processus, y compris les compétences en matière de facilitation et de communication,
- Connaissance du mandat d'ONU Femmes et de ses cadres de programmation, de coordination et normatifs au niveau régional et national,
- Expérience dans le pays ou expérience régionale en Afrique de l'Ouest et Centrale.

Veuillez consulter ce lien ce lien pour plus d'informations sur les valeurs fondamentales et les compétences d'ONU Femmes.

Éducation et certification :

- Un diplôme de Master 2 (Bac+5) dans un domaine pertinent tel que les sciences économiques, sciences sociales, genre et développement ou un Master 1 combiné à deux années supplémentaires d'expérience pertinente et à la conduite de 2 missions d'évaluation supplémentaires peut être accepté à la place du diplôme universitaire de troisième cycle.

Expérience:

- Minimum 10 ans d'expérience professionnelle dans la conduite d'étude dans les domaines du genre et des droits humains, des statistiques, des sciences économiques et/ou sociales ;
- Expériences précédentes dans le domaine de l'élaboration des programmes participatifs et inclusifs de politiques, stratégies, programmes et d'études en matière d'égalité des sexes et du développement ;
- Une connaissance du contexte de la République Centrafricaine serait un atout.

Langues:

- Excellente maîtrise du français écrit et parlé.
- La maîtrise de l'anglais est un atout.

Bouton
POSTULEZ MAINTENANT