

TERMES DE REFERENCE

Renforcement des capacités des partenaires institutionnels du projet

Contexte général du projet

Le secteur agricole représente l'un des piliers les plus importants de l'économie tunisienne, contribuant à 17 % du PIB national et employant environ 16 % de la population active. Dans ce secteur de poids économique et social très important, la place des femmes est prépondérante particulièrement dans la sécurité alimentaire : celles en milieu rural fournissent 85 % des produits alimentaires et jouent ainsi un rôle prépondérant dans la création de richesse et la contribution à la sécurité alimentaire. Cependant elles restent toujours défavorisées par rapport aux hommes en termes d'accès aux financements, aux services publics, aux marchés, aux crédits, le manque de mobilité et de choix, l'accès au foncier, à l'information, l'éloignement des postes de décision, etc. Au troisième trimestre de 2020 le taux de chômage pour les hommes était de 13,5% alors qu'il était de 22,80 % pour les femmes. En 2015, Un cinquième des femmes (soit 19,3%) disposent d'une source de revenu propre contre 60% pour les hommes.

Le travail agricole des femmes est 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. Par ailleurs, seulement 5% de la population des promoteurs de projets agricoles sont des femmes, 8.2% sont des exploitantes agricoles et seules 4 à 6% parmi les entrepreneures agricoles détiennent des titres de propriétés foncières. En outre, la participation des agricultrices dans les structures professionnelles agricoles de base (OPA) demeure toujours plus limitée par rapport à celle des agriculteurs, et elles sont encore victimes de nombreuses discriminations et stéréotype de répartitions sexuée des tâches et des rôles à l'intérieur comme à l'extérieur de ces OPA.

Ainsi, bien que la Tunisie soit considérée comme pionnière en matière de droits des femmes dans le monde arabe, les femmes restent discriminées en raison de normes sociales et contraintes législatives. La pandémie de Covid-19 a durement frappé l'économie tunisienne et aggravé le chômage, en particulier chez les femmes et engendré une situation économique et sociale fragile.

En Tunisie, les femmes en milieu rural sont en général organisées en structure professionnelles agricoles (GDA, SMSA). Ces structures professionnelles sont techniquement sous encadrement et appui technique des CRDA / Arrondissement d'appui aux femmes en milieu rural (liés organiquement au BAFR) et sous tutelle des autorités locales (Le gouvernorat). Le gouverneur exerce un contrôle de tutelle sur ces structures depuis sa création jusqu'à son éventuelle dissolution !

Les GDA constituent des associations à statut particulier et spécialisées dans le domaine de développement agricole et de la pêche. Ils sont constitués par des propriétaires, exploitant-es agricoles et des pêcheur-es. C'est un groupe d'agriculteur-trices, d'un même secteur

géographique, qui propose des services adaptés aux besoins de chaque adhérent-e. Les GDA sont en charge de la protection, de la rationalisation et de la sauvegarde des ressources naturelles, etc. Ils prennent le relais des activités de l'administration : le CRDA en particulier dans l'encadrement des adhérents ; diffusion de techniques améliorant la productivité ; amélioration des systèmes de parcours et d'élevage dans le domaine de l'agriculture et de la pêche. Ils aident aussi à l'apurement des situations agraires.

Les SMSA sont définies comme étant des sociétés à capital et actionnaires variables constituées par des personnes physiques et / ou morales exerçant une activité d'exploitation agricole, de pêche ou de prestation de services agricoles dans la zone d'intervention de la société. Les SMSA sont alors des coopératives qui exercent leurs activités dans le domaine des services liés à l'agriculture et à la pêche.

Depuis 2011, et par le biais du BAFR principalement, plus d'une centaine de groupements professionnels agricoles féminins (GDA + SMSA formés totalement ou majoritairement de femmes) ont été créés sur tout le territoire national. Le MFFEPA contribue aussi à la création de ces structures en plus de certaines ONG, etc.

Le projet EFOR :

Le Projet « Emancipation des femmes et organisations professionnelles (EFOR) », est mis en œuvre par Expertise France en partenariat avec le MARHP et le MFFEPA au niveau des trois gouvernorats de Béja, Kasserine et Gafsa. Le projet adopte une approche territoriale, participative et sensible au genre, intégrée à toutes les composantes du projet. Il intervient sur trois le trois (03) niveaux micro, méso et macro.

Le projet adopte une approche territoriale, participative, intégrée, sensible au genre et aux enjeux des changements climatiques.

Objectif général du projet

La finalité du projet est d'améliorer l'égalité des femmes et des hommes dans le secteur agricole en Tunisie, par un appui multidimensionnel aux dynamiques d'émancipation économique des femmes agricultrices.

Objectif spécifique

L'objectif spécifique est d'améliorer l'autonomie socio-économique et les revenus agricoles des femmes travaillant sur les exploitations familiales et/ou impliquées dans des groupements féminins de transformation/commercialisation de produits agricoles dans trois gouvernorats de Tunisie et de revaloriser leur statut au sein de leur famille et de leur communauté.

L'adaptation des exploitations agricoles aux effets du changement climatique sera également au cœur des objectifs du projet EFOR.

Le projet EFOR est construit autour de trois composantes, chacune ciblant un niveau différent d'intervention pour maximiser l'impact global du projet :

Composante 1 : Sensibilisation, normes sociales et engagement des communautés

Composante 2 : Promotion d'une agriculture féminine écologique, sociale et solidaire

Composante 3 : Capitalisation, politiques publiques et renforcement institutionnel

Le projet possède deux comités de gouvernance :

- Un Comité de pilotage, **COPIL** formé par un-e représentant-te de l'AFD, un-e représentant-te du MARHPM (la directrice du BAFR), un-e représentant-te du MFFEPA et la Cheffe du projet EFOR
- Un Comité de suivi opérationnel, **CSO** : formé par une dizaine d'acteurs clés de chaque gouvernorat d'intervention du projet : Béja, Kasserine et Gafsa

La mission de renforcement des capacités des partenaires institutionnels :

Le projet EFOR a prévu dans sa composante 3 de renforcer les capacités des partenaires institutionnels nationaux, régionaux et locaux : le MARHPM et le MFFEPA et les structures décentralisées sous leurs tutelles (CRDA, Commissariats de la femme, etc.) le projet prévoit la formation d'un groupe d'environ 60 à 70 participant-es / cadres réparti-es en 4 groupes

Dans ce cadre, s'inscrit la présente mission de renforcement des capacités des partenaires institutionnels sur 4 thématiques à savoir :

- Le leadership
- L'approche Genre
- Les changements climatiques
- Le Suivi Evaluation Redevabilité et Apprentissage : SERA

Le contenu de ces thématiques sera adapté selon la cible : ce travail a été réalisé dans le cadre d'un diagnostic des besoins de nos partenaires. Le résultat de ce diagnostic et une liste nominative des participant-es seront fournis au prestataire retenu pour cette mission

Cette mission constitue ainsi une suite d'un travail participatif de diagnostic des besoins de nos partenaires dont le résultat était l'élaboration d'un plan personnalisé de renforcement des capacités de nos partenaires répartis en 4 groupes (groupe du CSO de Béja, groupe du CSO de Kasserine, groupe du CSO de Gafsa et groupe national (comprenant nos partenaires nationaux des deux ministères MARHPM et MFFEPA)

La mission porte sur :

- ✓ L'identification des besoins en développement personnel nécessaire pour renforcer les capacités des partenaires du projet sur les thématiques suivantes : genre, Changements climatiques, SERA et Leadership, contribuant ainsi de manière optimale aux résultats et à la durabilité du projet.
- ✓ Sélection des participant-es au processus de développement des capacités en concertation avec l'équipe du projet, nos partenaires nationaux et nos partenaires des trois CSO.
- ✓ Proposition du contenu des parcours de formation qui vont permettre d'assurer et d'appuyer la montée en compétences du personnel des institutions concernées (ministères, commissariats, etc.) pour un meilleur encadrement des OPA et une meilleure sensibilité à l'égalité des femmes et des hommes Ce plan complet sera partagé avec les prestataires qui seront retenus pour cette mission en plus des différents autres livrables du Diag OPA

Pour chacune des formations et pour chaque groupe, des outils pédagogiques opérationnels seront produits et transférés aux participant-es ; les personnes ciblées seront formées à l'utilisation de ces outils et leur appropriation dans une optique de durabilité.

En gros le projet compte offrir quatre sessions successives de formation pour chaque groupe de participant-es organisées en trois passages (semaine 1 du mois et semaine 3 du même mois : idéalement le mois de Mai 2025, puis encore un passage de consolidation la première semaine de juin pour les différentes thématiques pour consolider les apprentissages et établir les liens entre les 4 thématiques). Plus de détails sur le nombre de jour de chaque session, les précisions sur les thématiques seront explicitées plus loin.

Le travail préalable de diagnostic des besoins des partenaires a permis d'ajuster légèrement les thématiques pour plus de précision sur leurs contenus. Un ajustement plus poussé figurera dans le rapport final de la mission de diagnostic des besoins des partenaires qui sera fourni au bureau de formation retenu pour la mise en œuvre de cette mission.

Le tableau suivant résume les approches et les résultats visés par thème de formation.

Thème	Résultats visés
Codéveloppement Personnel et territorial Durée : 6 jours	Un changement comportemental entrepris par son porteur, ancré dans son quotidien et levier de dynamiques de changement collectif pour plus d'inclusion et de sensibilité au genre

<p>Genre, inclusion et droit humain Durée : 4 jours</p>	<p>Apporter un changement positif dans l'attitude des agents publics qui développeront leurs capacités à intégrer une approche transversale genre dans leur travail, leurs pratiques quotidiennes et auprès des femmes en milieu rural qu'ils appuient</p> <p>L'objectif est aussi d'apporter des changements concrets pour avoir une vision et une compréhension communes de l'approche genre dans l'intervention des acteurs formés auprès des femmes en milieu rural</p>
<p>Changements climatiques (sensible au genre) Durée : 4 jours</p>	<p>Les agents publics formés adoptent de nouvelles pratiques, dans leur travail d'accompagnement des agricultrices, sensibles aux enjeux des changements climatiques.</p> <p>Cette formation servira aussi de levier essentiel pour la mise en œuvre des stratégies « genre et changements climatiques ».</p> <p>Ce processus garantira une adoption de la part des participant-es de nouvelles pratiques, dans leur travail d'accompagnement des agricultrices, sensibles aux enjeux des changements climatiques.</p> <p>Cette formation appuiera les acteurs nationaux sur la mise en œuvre du plan d'action sectoriel « Genre et Changements climatiques »</p>
<p>SERA : Suivi Evaluation redevabilité et apprentissage Durée : 4 jours</p>	<p>Les participant-es appliquent le SERA pour pouvoir élaborer des outils de collecte de données sensibles au genre suivre leurs actions, les évaluer et capitaliser autour</p>
<p>NB : Au terme de ce parcours, deux autres jours sont à rajouter pour le processus complet pour synthétiser, consolider, tisser et faire sortir les liens entre les 4 thématiques : Genre, Leadership, Changements climatiques et SERA pour optimiser l'ancrage de l'approche holistique du projet et renforcer le profil des acteur-trices de changement formé-es</p> <p>Le nombre de jours mentionné ci haut n'intègre pas les jours de cadrage, de préparation et de reporting : le bureau les intègre dans son offre selon son besoin</p>	

La cible des formations est formée par les 4 groupes suivants :

Une liste nominative des participant-es à la formation sera fournie au bureau de formation pendant la réunion de cadrage. Grosso modo les 4 groupes sont les suivants

- Un groupe représentant le national / stratégique formé par les hauts cadres des deux ministères : cela exige un niveau assez avancé dans le contenu des formations qui se focalise plutôt sur les aspects législatifs, stratégiques, de plaidoyer, etc.
- Un groupe des agents de terrain : les CSO et autres participant-es des régions : qui exige un contenu plus opérationnel spécifique aux réalités de chaque gouvernorat

Méthodologie et déroulement de la mission

Le projet sollicite le recrutement d'un bureau de formation pour la mise en œuvre du plan de renforcement des capacités de nos partenaires. La mission se déroulera sur une période de 3 mois à partir de la date de signature du contrat. Les sessions de formation sur les 4 thématiques seront conduites simultanément sur un même lieu en deux passages (semaine 1 du mois et semaine 3 du même mois : idéalement le mois de Mai 2025) pour garantir plus d'échange entre les partenaires institutionnels et plus de collaboration et réseautage.

La mission sera organisée comme suit :

- **Etape 1** : Préparation, organisation, coordination avec l'équipe du projet et les partenaires locaux et nationaux, proposition du programme et planning des formations, préparation du contenu des formations et des supports de formation (en arabe et en Français) : module complet en format Word + Présentation Power Point pour la mise en œuvre des formations

Au cours de cette étape une réunion de cadrage sera programmée au démarrage de la mission à Tunis ou dans les régions entre le bureau de formation retenu, l'équipe du projet EFOR et les partenaires nationaux. Lors de cette phase préparatoire et également tout au long de la mission les expert-es formateur-trices devront travailler en étroite collaboration avec l'équipe du projet et entre eux – elles.

- **Etape 2** : mise en œuvre des formations dans un hôtel hors Tunis (probablement à Sousse ou à Monastir) et évaluation pré et post formation. A la fin de chaque formation un rapport succinct de formation doit être élaboré décrivant le déroulement de la mission, les défis rencontrés, les pistes d'amélioration, les recommandations, etc. Une coordination avec la Responsable Suivi- évaluation du projet est nécessaire quant à l'affinement des outils de suivi des sessions proposées.
- **Etape 3** : Préparation des rapports de mission, (Une coordination avec la Responsable Suivi- évaluation du projet est nécessaire quant à l'affinement des outils de suivi des sessions proposées) consolidation des livrables (contenu des formations et des supports de formations) et élaboration de recommandations pour assurer et appuyer la montée en compétences du personnel des institutions concernées (ministères, commissariats, etc.) en tant qu'acteur-trices de changement pour un meilleur encadrement des OPA féminines, une meilleure sensibilité à l'égalité des femmes et des hommes;

Livrables attendues :

- Note de cadrage de la mission : Livrable Note de cadrage

- Livrables évaluation pré et post formation pour chaque module et pour chaque groupe
- Rapport de chaque formation pour chaque module et pour chaque groupe
- Livrables des contenus des formations Word et Power Point
- Rapport final : « Livable rapport de fin de mission »

Durée de la mission

La mission se déroulera sur une durée effective de 3 mois à partir de la date de signature du contrat.

Le calendrier prévisionnel de la mission et des livrables est présenté ci-dessous (à titre indicatif). Selon la disponibilité des formateur-trices, le bureau de formation peut ajuster le calendrier ci-après pour étaler la mission sur plus de 5 mois (sur l'année 2025)

Cependant le format des formations sur les 4 thématiques simultanément est obligatoire pour gagner du temps et pour permettre une rencontre des différent-es participant-es au même temps et lieu

	Mai ou Juin		Juin ou Juillet		Juillet ou Septembre	
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 4	Semaine 2	Semaine 4	Semaine 2
Phase 1 – Cadrage						
Phase 2 –		Passage 1	Passage 2	Passage 3	Passage 4 :	Passage 5 :
Mise en œuvre des formations simultanément dans 4 salles distinctes et avec 4 formateur-trices chacun-e sur l'une des 4 thématiques sur 4 à 5 semaines sur 3 mois Chaque passage est étalé sur 4 jours : Pour 60 à 70 participant-es réparti-es en 4 groupes assistants simultanément chacun à une formation						
Phase 3 –		Reporting, reporting final et clôture de la mission				

Ainsi les 4 groupes se répartissent ainsi chacun dans une salle dans le même Hôtel:

	Mai ou Juin		Juin ou Juillet		Juillet ou Septembre
	Semaine 2	Semaine 4	Semaine 2	Semaine 4	Semaine 2 : Leadership + Consolidation
Groupe 1	Genre	Leadership	SERA	CC	Leadership + Synthèse sur les différentes thématiques
Groupe 2	Leadership	SERA	CC	Genre	Leadership + Synthèse sur les différentes thématiques
Groupe 3	SERA	CC	Genre	Leadership	Leadership + Synthèse sur les différentes thématiques

Groupe 4	CC	Genre	Leadership	SERA	Leadership + Synthèse sur les différentes thématiques
----------	----	-------	------------	------	---

Coordination de la mission entre l'équipe EFOR et le Prestataire

Les formations seront menées en étroite collaboration avec :

- i) L'équipe projet EFOR (cheffe de projet, Coordinatrice OPA et CC, chargé.e.s de coordination des 3 régions) ;
- ii) Les partenaires institutionnels nationaux : BAFR, DG FIOP surtout

Des réunions de cadrage et échanges réguliers seront organisées entre le Prestataire et l'équipe du projet EFOR. Les réunions de cadrage et restitution pourront être organisées dans les locaux d'Expertise France à Tunis ou bien par vidéoconférence. Les réunions suivantes devront être intégrées dans la méthodologie des Consultants :

- Une réunion de cadrage sera organisée dans les jours suivant la notification du présent marché. Ce temps de discussion permettra entre autres de valider les aspects logistiques de la mission et notamment les déplacements des équipes le lieu de la formation, le nombre de participant-es, leurs niveaux d'instruction, etc.
- Des réunions de suivi et révision des contenus des formations pourront avoir lieu entre l'équipe du projet EFOR et les prestataires tout au long de la mission, les ajustements nécessaires sont à signaler compte tenu des besoins de la cible, évolution de son activité, etc.

Logistique et sécurité

Le Prestataire devra assurer les déplacements de ses experts par ses propres moyens sur Tunis ainsi que dans les trois gouvernorats.

Les gouvernorats de Kasserine et Gafsa sont situées en zone orange d'après le Ministère des Affaires Etrangères. Les Consultants sont tenus de respecter les règles de sécurité d'Expertise France.

Profil des expert-es recherché-es

En plus d'un Expert-e chef-fe de mission, les profils sollicités doivent couvrir les 4 thématiques sujets du présent programme de renforcement des capacités à savoir :

- Le leadership / Codéveloppement Personnel et territorial
- Genre, inclusion et Droits humains
- Les changements climatiques

- Le Suivi Evaluation Redevabilité et Apprentissage : SERA

Il est recommandé que toute l'équipe d'expert-es démontre une bonne compréhension des spécificités du milieu rural tunisien en général et les régions sur lesquelles le projet intervient et des connaissances sur les questions de genre et des changements climatiques.

Le cabinet de consultant-es_ formateur-trices/ bureau d'étude est également encouragé à proposer d'autres profils qui pourraient être jugés nécessaires en fonction des besoins spécifiques de la mission, etc.

❖ **Expert-e chef-fe de mission :**

Un-e Chef-fe de mission doté-e d'une solide expérience professionnelle générale de 15 ans au minimum en renforcement des capacités, développement personnel, développement rural dont au moins 10 ans dans le domaine des formation, accompagnement et coaching de groupe, en particulier avec le tissu institutionnel tunisien. Le-la chef-fe de mission devrait avoir des connaissances sur les questions de genre et de changement climatique.

Ainsi, ce profil devait avoir une solide expérience dans les domaines de l'égalité des genres, du développement rural et de la gestion des changements climatiques, ainsi que dans le suivi et l'évaluation de projets. Cette personne devra également démontrer des compétences en formation et en développement personnel afin de fédérer cette mission de renforcement des capacités des acteurs concernés.

L'expert-e chef-fe de mission peut remplir à la fois le rôle d'un formateur-trice sur l'une des thématiques et de chef-e de mission

❖ **Expert-e en Genre et développement :**

Formation

- Diplôme universitaire niveau Master (bac + 5 minimum) ou Doctorat en agronomie, sociologie, Etude genre, économie, développement rural, sciences politiques, ou tout autre profil en adéquation avec les missions à réaliser.

Expérience

- Un minimum de 15 ans d'expérience professionnelle générale dans le secteur du développement, la défense des droits humains, etc.
- 10 ans d'expérience professionnelle minimum dans l'élaboration et la mise en œuvre de formations et de plans d'action genre dans un contexte de projets de développement de coopération internationale et/ou d'activités visant l'intégration transversale du genre dans des projets agricoles, de développement durable ou de développement socio-économique ;
- Connaissances approfondies sur les normes et représentations sociales en théorie et en pratique

- Expérience d'au moins 10 ans en matière de renforcement de capacités/coaching en matière de genre avec notamment la production de diagnostics et la conduite de réunions et d'ateliers (formation, action, vulgarisation) ;
- Expérience pédagogique exigée / Confirmée en formation d'adultes ;
- Expérience confirmée en Tunisie et souhaitée au Maghreb ainsi qu'à l'international en matière de défense des droits des femmes, de transversalisation de l'approche Genre, de genre et climat
- Excellente connaissance des enjeux du développement en milieu rural, des organisations professionnelles agricoles, etc.
- Connaissance approfondie du cadre législatif national et international en rapport avec l'égalité des femmes et des hommes
- Une expérience en ingénierie institutionnelle et en accompagnement au changement au sein de ministères publics serait un plus.

Compétences

- Bonne maîtrise des pratiques et procédures de gestion de projet (cadre logique, programmation, mise en œuvre, reporting, etc.) et connaissance des pratiques des bailleurs de fonds en matière de genre et d'égalité femmes-hommes ;
- Connaissances et mise en application d'outils de suivi-évaluation sexo-spécifiques tel que les étude baseline, indice pro-WEAI, etc.
- Capacités organisationnelles : autonomie, rigueur, méthode et sens des responsabilités ;
- Excellentes qualités de communication : sens de la diplomatie et de la communication avec des partenaires privés ou publics, locaux et internationaux ;
- Esprit d'équipe et capacité à fédérer des acteurs autour d'objectifs communs ;
- Très bonnes qualités rédactionnelles et de synthèse ;
- Capacités d'adaptation, réactivité et flexibilité ;
- Français obligatoire et arabe tunisien exigés ;
- La connaissance de l'écosystème institutionnel en Tunisie serait un atout ;
- Parfaite maîtrise de l'informatique et des logiciels bureautiques.

❖ Expert-e en Changements climatiques :

Formation

- Diplôme universitaire niveau Master minimum (bac + 5 minimum) en Agronomie, Agroéconomie, environnement, ou tout autre profil en adéquation avec les missions à réaliser.

Expérience

- Un minimum de 15 ans d'expérience professionnelle générale dans le secteur du développement rural, dont au moins 8 ans dans le domaine des formations et accompagnement, en particulier dans le contexte rural tunisien.
- Une expérience technique d'au moins 5 ans dans l'accompagnement des OPA et des agriculteurs/rices sur des compétences spécifiques liés aux : changements climatiques et à l'adaptation et la résilience aux changements climatiques, en agriculture durable et en agroécologie.
- Des connaissances approfondies sur l'approche Genre en rapport avec les changements climatiques

- Des connaissances approfondies sur les changements climatiques, les dynamiques agricoles dans le contexte rural tunisien et les bonnes pratiques de résilience aux changements climatiques sur les exploitations agricoles sur le territoire national et particulièrement sur les zones d'intervention du projet.
- Des expériences techniques prouvées, participations, actions menées ou éventuellement connaissances approfondies sur les thématiques suivantes : La Convention-Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC), Mécanisme de Développement Propre (MDP), Les Réunions de la Conférence des Parties (COP) et les Contributions Nationales Déterminées (CND), les communications nationales sur les changements climatiques, l'économie Verte, l'économie Circulaire, etc.
- Expérience d'au moins 10 ans en matière de renforcement de capacités/coaching en matière de CC avec notamment la production de diagnostics et la conduite de réunions et d'ateliers (formation, action, vulgarisation) ;
- Expérience professionnelle pertinente dans la mise en œuvre de projets de développement avec des ONG et/ou organisations internationales en rapport avec les changements climatiques
- Expérience exigée / confirmée en formation d'adultes ;
- Excellente connaissance des enjeux du développement en milieu rural, des organisations professionnelles agricoles, etc.
- Une expérience en ingénierie institutionnelle et en accompagnement aux changements au niveau des ministères publics serait un plus.

Compétences

- Bonne maîtrise des pratiques et procédures de la gestion des projets (cadre logique, programmation, mise en œuvre, reporting, etc.), de la législation nationale et internationale relative aux changements climatiques, des pratiques des bailleurs de fonds en matière de changement climatique.
- Capacités organisationnelles : autonomie, rigueur, méthode et sens des responsabilités ;
- Excellentes qualités de communication : sens de la diplomatie et de la communication avec des partenaires privés ou publics, locaux et internationaux ;
- Esprit d'équipe et capacité à fédérer des acteurs autour d'objectifs communs ;
- Très bonnes qualités rédactionnelles et de synthèse ;
- Capacités d'adaptation, réactivité et flexibilité ;
- Français obligatoire et arabe tunisien exigés ;
- La connaissance de l'écosystème institutionnel en Tunisie serait un atout ;
- Parfaite maîtrise de l'informatique et des logiciels bureautiques.

❖ Expert-e en leadership / Codéveloppement Personnel et territorial :

Formation :

- Titulaire d'un diplôme universitaire (mastère ou plus) en sciences agronomiques, économie et gestion, sociologie, développement rural ou tout autre discipline apparentée avec un minimum de 15 ans d'expérience professionnelle générale cumulée dont au moins 10 ans d'expérience professionnelle dans des missions pareilles.

Expérience :

- Expérience professionnelle confirmée d'au moins 15 ans dans le domaine du coaching personnel et professionnel, de l'accompagnement stratégique, de la facilitation inter acteurs, de la médiation et du développement socioéconomique local.

- Expérience avérée en andragogie et en ingénierie de la formation, en intelligence collective et en approches participatives
- Expertise sur l'égalité de genre : Une compréhension approfondie des questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le domaine de l'agriculture, ainsi que des compétences démontrées dans l'intégration de l'approche genre dans les projets de développement.
- Connaissance des enjeux agricoles et climatiques : Une expertise dans les domaines de l'agriculture et des changements climatiques.
- Compétences en suivi-évaluation : Une expérience dans la conception et la mise en œuvre de systèmes de suivi et d'évaluation pour évaluer l'impact des projets, y compris la capacité de développer des indicateurs pertinents pour mesurer les progrès réalisés dans les domaines ciblés.
- Excellentes compétences en communication et en travail d'équipe : La capacité à travailler efficacement avec une variété d'acteurs, y compris les partenaires locaux, nationaux et internationaux, ainsi qu'à communiquer de manière claire et efficace à tous les niveaux.
- Ce profil idéal serait celui d'un(e) expert(e) multidisciplinaire possédant à la fois une expertise technique dans les domaines de l'agriculture, des changements climatiques et de l'égalité des genres, ainsi que des compétences en formation et en développement personnel, PNL pour soutenir l'autonomisation et le leadership des acteurs impliqués dans le projet.

Compétences

- Capacités organisationnelles : autonomie, rigueur, méthode et sens des responsabilités ;
- Excellentes qualités de communication : sens de la diplomatie et de la communication avec des partenaires privés ou publics, locaux et internationaux ;
- Esprit d'équipe et capacité à fédérer des acteurs autour d'objectifs communs ;
- Très bonnes qualités rédactionnelles et de synthèse ;
- Capacités d'adaptation, réactivité et flexibilité ;
- Français obligatoire et arabe tunisien exigés ;
- La connaissance de l'écosystème institutionnel en Tunisie serait un atout ;
- Parfaite maîtrise de l'informatique et des logiciels bureautiques.

❖ Expert-e en SERA : Suivi Evaluation redevabilité et apprentissage :

Formation

- Titulaire d'un diplôme universitaire de niveau Master (bac+5 minimum) ou équivalent, avec une spécialisation en suivi et évaluation de projets, gestion axée sur les résultats (GAR), statistiques appliquées au développement, ou méthodologies d'évaluation des politiques publiques. Les diplômes en développement rural, agronomie, économie du développement, sciences sociales, gestion de projet, coopération internationale ou domaines connexes sont également acceptés, à condition d'être complétés par des formations certifiantes ou diplômantes spécifiques en S&E. Une double compétence en genre ou en développement durable constitue un atout supplémentaire.

Expérience

- Expérience d'au moins 15 ans dans le domaine de la coopération internationale avec une pratique avérée dans la gestion, le pilotage ou l'évaluation de projets de développement, idéalement en lien avec les secteurs agricole, rural et les politiques publiques.

- Au moins 10 années d'expérience dans le domaine du suivi-évaluation (S&E) dans le cadre d'un projet de développement : conception, mise en œuvre et animation de dispositifs de suivi-évaluation, intégrant des approches mixtes (quantitatives et qualitatives) et l'utilisation d'outils numériques (Kobo, Power BI, etc.).
- Une expérience professionnelle confirmée dans la formation et l'animation d'ateliers d'analyse de données de S&E orientées vers la réflexion critique ; la prise de décision, l'apprentissage organisationnel et la capitalisation des bonnes pratiques
- Une expérience sur des projets d'intégration transversale du genre dans des activités ou politiques agricoles et/ou en matière d'égalité femmes-hommes serait un plus ;
- Une expertise sur l'intégration transversale du genre et la formulation d'indicateurs sexo-spécifiques (ex. : utilisation de l'indice Pro-WEAI ou équivalents) est fortement souhaitée.
- Connaissance des exigences des bailleurs de fonds en matière de redevabilité, notamment l'AFD, et des standards internationaux tels que le Cadre de Résultats, Theory of Change, Gender-Responsive M&E, etc.

Compétences

- Bonne maîtrise des pratiques et procédures de gestion de projet (cadre logique, cadre logique, indicateurs SMART, lignes de base, évaluations à mi-parcours et finales, reporting orienté résultats etc.)
- Capacité à développer et adapter des outils de collecte et d'analyse de données sensibles au genre, aux dynamiques institutionnelles et aux spécificités locales.
- Excellentes aptitudes en facilitation, pédagogie active et accompagnement au changement auprès d'acteurs institutionnels (ministères, CRDA, services déconcentrés).
- Aisance relationnelle et sens de la diplomatie dans des environnements multiacteurs et interculturels.
- Capacités organisationnelles : autonomie, rigueur, méthode et sens des responsabilités ;
- Excellentes qualités de communication : sens de la diplomatie et de la communication avec des partenaires privés ou publics, locaux et internationaux ;
- Esprit d'équipe et capacité à fédérer des acteurs autour d'objectifs communs ;
- Très bonnes qualités rédactionnelles et de synthèse ;
- Capacités d'adaptation, réactivité et flexibilité ;
- Maîtrise parfaite du français à l'écrit et à l'oral ; la maîtrise de l'arabe tunisien est un atout décisif pour les échanges terrain.
- Parfaite maîtrise de l'informatique et des logiciels bureautiques et de traitement des données

Le cabinet de consultants est encouragé à suggérer d'autres profils qui pourront enrichir l'équipe et répondre de manière optimale aux besoins de la mission.

CONTENU DE L'OFFRE

Les Bureaux d'étude intéressés doivent soumettre

- Une offre technique comprenant :
 - Les CV détaillés des profils proposés démontrant les qualifications requises pour les domaines d'expertise mentionnés.
 - Une note méthodologique décrivant leur compréhension de la mission et leur approche pour la réaliser.
 - Un calendrier indicatif pour l'exécution de la mission (spécifique à la région d'intervention, ou pour les trois régions).



تمكين النساء و المياكل الفلاحيّة

- Une proposition financière détaillée en dinars tunisien (en TTC) et en fonction du nombre de jours de travail étayé dans ces TDR (en prévoyant les jours correspondants/nécessaires pour la préparation et le reporting).

La candidature ne doit pas présenter de conflit d'intérêt avec l'action.