



**REPUBLIQUE DU SENEGAL**  
*Un Peuple – Un But – Une Foi*



**MINISTERE DE LA FEMME, DE LA FAMILLE, DU GENRE ET DE LA  
PROTECTION DES ENFANTS**



*Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre*

## **TERMES DE REFERENCE**

**RECRUTEMENT D'UNE EQUIPE DE  
CONSULTANT-E-S POUR L'ÉVALUATION A  
MI-PAROURS DE LA STRATEGIE  
NATIONALE POUR L'ÉQUITE ET  
L'ÉGALITE DE GENRE (SNEEG II)**

*Février 2021*

## **I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION**

Depuis l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing en 1995, les Etats membres des Nations Unies ont déployé d'énormes efforts pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes à travers les cadres internationaux, régionaux et nationaux.

C'est dans ce cadre que le Sénégal a très tôt compris que la promotion et la protection des droits humains et plus particulièrement ceux des femmes constituent un préalable à son développement inclusif et durable.

A cet effet, l'Etat n'a cessé de maintenir ses efforts de réalisation des engagements auxquels il a souscrit à travers des instruments juridiques sur les droits humains plus particulièrement ceux protecteurs des femmes et des filles notamment :

- la Convention pour l'Elimination de toutes Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (**CEDEF**) en 1979 ;
- le Protocole à la Charte Africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo en 2003) ;
- la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etat et de Gouvernements sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique en 2004 ;
- l'Acte Additionnel pour l'Egalité des Droits entre les Hommes et les Femmes pour un Développement Durable dans l'espace de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) en 2015.

Par ailleurs, le Sénégal est partie prenante du Programme et des Objectifs de Développement Durable (ODD 2030) et de l'Agenda 2063 de l'Afrique dont l'Etat a décidé des perspectives temporaires et programmatiques à travers l'horizon 2035.

C'est dans ce sillage que l'Etat a adopté pour une période de 10 ans la deuxième Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre (SNEEG II, 2016-2026).

La SNEEG II, document de référence nationale en matière de politique d'égalité Homme-Femme a été arrimée au PSE dont le Genre a été érigé comme critère d'éligibilité des projets phares de son plan d'action prioritaire.

Pour rappel, le cadre stratégique de la SNEEG II se décline comme suit :

La **vision** est de faire du Sénégal un pays émergent en 2035 avec une société solidaire dans un Etat de droit sans discrimination fondée sur le sexe, où les femmes et les hommes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance.

Les **Objectifs** poursuivis par la stratégie sont :

- i) Instaurer un environnement institutionnel socioculturel, juridique et économique favorable à la réalisation de l'égalité de genre au Sénégal ;
- ii) Institutionnaliser le genre dans toutes les institutions publiques des niveaux central et décentralisé.

Concernant les **effets**, il s'agit de :

- l'effet 1 : Les comportements, attitudes et pratiques des citoyens et citoyennes sont favorables à l'égalité de genre et à l'intégrité physique et morale des femmes et des hommes ;
- l'effet 2: l'effectivité de dispositions législatives et réglementaires favorables à l'équité et l'égalité de genre et l'accès égalitaire des hommes et des femmes aux sphères de décision ;

- l'effet 3 : le bénéfice équitable des hommes et des femmes de conditions et opportunités économiques favorables à la réalisation de leur autonomie ;
- l'effet 4 : la création de conditions de prise en charge durable et efficiente des questions de genre ;
- l'effet 5 : les conditions d'une intégration effective du genre dans les systèmes, modalités et outils d'évaluation des politiques publiques au niveau de l'exécutif et du législatif.

Cette option de transversalité du genre dans le document de référence de la politique économique et sociale qu'est le PSE démontre une fois de plus que l'approche genre constitue un outil d'analyse, de planification, de suivi-évaluation des politiques publiques de notre pays.

C'est en ce sens que le Chef de l'Etat a instruit en plein Conseil des ministres du 15 janvier 2020 au Ministre de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection des Enfants de procéder à l'évaluation de la SNEEG II.

Cette instruction qui suscite un exercice d'évaluation à mi-parcours devrait être perçue par les parties prenantes de la SNEEG comme une marque de haute attention de l'Autorité Suprême à la politique genre de notre pays qui a enregistré des résultats encourageants.

Mieux, le Président de la République a renforcé cette exigence en instruisant le 11 mars 2020 à travers le Conseil des ministres à tous les membres du Gouvernement d'intégrer le genre au niveau de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi-évaluation des politiques publiques sectorielles.

Fort de tout cela, et conformément au Cadre des rapports sur le rendement de la SNEEG qui prévoit entre autres, la revue thématique genre se rapportant au PSE, le Rapport Annuel de Mise en Oeuvre, une évaluation à mi-parcours et celle de fin d'exécution.

Suivant cette orientation, le Ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection des Enfants à travers la Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre, compte entamer l'exercice d'évaluation à mi-parcours sur la base d'une démarche participative et inclusive à tous les niveaux de prise de décision et d'intervention des parties prenantes.

Pour ce faire, la Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre, structure nationale de coordination de la SNEEG a besoin de s'attacher les services d'une équipe de consultant-e-s pour la facilitation de l'exercice d'évaluation à mi-parcours de la SNEEG II, la production du rapport final et la réactualisation de la SNEEG II.

## **II. OBJECTIFS**

Cet exercice a pour objectif général de faire le bilan approfondi à mi-parcours des réalisations du cadre stratégique d'intervention de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre (SNEEG II) afin de dégager et de valider des recommandations, défis et ajustements nécessaires pour en optimiser la progression vers les résultats escomptés.

Plus spécifiquement, il s'agira d'(e) :

- établir l'état de la mise en œuvre du Cadre stratégique d'intervention de la SNEEG II ;
- mesurer en s'arrimant aux axes de la SNEEG II le niveau de performances des interventions des ministères sectoriels et autres parties prenantes,
- adresser les progrès, défis, forces et faiblesses rencontrés dans la mise en œuvre de la SNEEG II ;
- mesurer le niveau d'utilisation du système de suivi et évaluation de la SNEEG par les différentes parties prenantes de la SNEEG II ;

- identifier à date, les savoirs et connaissances générés par les initiatives opérationnelles, les expériences pilotes les plus pertinents, les leçons apprises et bonnes pratiques pouvant faire l'objet de réplification pour accélérer les résultats de la SNEEG II ;
- déterminer le niveau de fonctionnalité des mécanismes de coordination et de pilotage prévus dans le cadre stratégique d'intervention de la SNEEG II (Comité Interministériel Genre et Développement, Comité technique de suivi et d'évaluation) ;
- procéder, le cas échéant, à toutes révisions nécessaires en vue d'accélérer l'atteinte des résultats de la SNEEG II;
- élaborer le rapport d'évaluation et la prochaine feuille de route quinquennale (2021-2026).

### **III. RESULTATS ATTENDUS**

- l'état de la mise en œuvre du Cadre stratégique d'intervention de la SNEEG II est établi;
- le niveau de performances des interventions des ministères sectoriels et autres parties prenantes est mesuré en s'arrimant aux axes de la SNEEG II
- les progrès, défis, forces et faiblesses rencontrés dans la mise en œuvre de la SNEEG II sont adressés;
- le niveau d'utilisation du système de suivi et évaluation de la SNEEG par les différentes parties prenantes de la SNEEG II est mesuré ;
- les savoirs et connaissances générés par les initiatives opérationnelles, les expériences pilotes les plus pertinents, les leçons apprises et bonnes pratiques pouvant faire l'objet de réplification pour accélérer les résultats de la SNEEG II sont identifiés;
- le niveau de fonctionnalité des mécanismes de coordination et de pilotage prévus dans le cadre stratégique d'intervention de la SNEEG II (Comité Interministériel Genre et Développement, Comité technique de suivi et d'évaluation) est déterminé;
- le cas échéant, les révisions nécessaires en vue d'accélérer l'atteinte des résultats de la SNEEG II sont opérées;
- le rapport d'évaluation et la prochaine feuille de route quinquennale (2021-2026) sont élaborés.

### **IV. LES DETERMINANTS MAJEURS DE L'EVALUATION**

#### **Pertinence**

- prise en compte des besoins différenciés des hommes et des femmes et autres catégorie sociales;
- lien entre les orientations de la SNEEG et les problèmes identifiés ;
- prise en compte des questions émergentes (changement climatique, numérique, gouvernance des ressources naturelles, énergie, gestion des risques et catastrophes y compris les situations de crises...).

#### **Cohérence de la SNEEG 2 par rapport :**

- aux priorités nationales, communautaires, régionales et internationales ;
- aux acteurs et parties prenantes ;

- aux mécanismes et modalités de mise en œuvre et de suivi et d'évaluation ;
- à la redevabilité et à l'alignement (niveau national et PTF).

### **Efficacité de la SNEEG 2 par rapport à/au:**

- résultats atteints en rapport avec la programmation ;
- mécanismes de mise en œuvre et de suivi-évaluation et le rôle des différents acteurs (cadre institutionnel) ;
- la contribution à la réalisation des priorités nationales (PSE) ;
- partenariats développés.

### **Efficience de la SNEEG 2 relativement aux résultats atteints dans les délais par rapport :**

- à l'utilisation des ressources (adéquation des moyens et activités aux résultats à atteindre, bon usage des ressources, capacités d'exécution, etc.)
- aux ressources internes et externes mobilisées et aux partenariats.

### **Durabilité des résultats et leurs impacts en termes de**

- renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la mise en œuvre et les cibles ;
- incidence sur la situation des hommes et des femmes, des garçons et des filles et autres catégories sociales.

## **V. METHODOLOGIE**

La démarche méthodologique suit les étapes suivantes :

### **1. Un Bilan de l'exécution de la SNEEG II**

Cette étape permettra de dresser un bilan de l'exécution de la SNEEG II.

L'état des lieux devra se faire au niveau des axes stratégiques et des effets cités plus haut.

Cette phase vise surtout à identifier les freins qui ont limité l'atteinte des objectifs stratégiques fixés. Aussi, il mettra en exergue les facteurs clés de succès qui doivent être identifiés pour chaque objectif et axe stratégique.

### **2. Une actualisation de la SNEEG II**

Les besoins d'actualisation de la stratégie doivent être identifiés. Les options de mise à jour des éléments de la stratégie doivent être étudiées (actualisation des axes et orientations stratégiques, revue des objectifs stratégiques, intégration de nouveaux axes stratégiques, remplacement d'axes stratégiques) tout en veillant à leurs articulations aux ODD, aux cadres internationaux (CEDEF, R 1325...), régionaux (Protocole de Maputo, Déclaration Solennelle sur l'Egalité Homme en Afrique, Agenda 2063) et au PSE.

### **3. L'élaboration de la feuille de route quinquennale (2021-2026)**

Ce plan devra fournir une feuille de route à court et moyen terme pour l'exécution de la SNEEG II révisée avec une priorisation des actions identifiées et des secteurs les moins impliqués.

La conduite du changement devra être prise en compte dès le démarrage de cet exercice. Ainsi toutes les tâches à réaliser par l'équipe de consultant.es devront être effectuées avec une approche participative. Ainsi, le diagnostic, l'actualisation de la stratégie et de la feuille de route se dérouleront sous forme d'ateliers et de séminaires de réflexion impliquant toutes les parties prenantes.

## **VI. MANDAT DE L'EQUIPE DE CONSULTANT(E) S**

L'équipe de consultant-e-s est recrutée pour fournir un appui technique à la conduite du processus d'évaluation.

Plus spécifiquement, elle aura la charge d'(e) :

- proposer une méthodologie pertinente de conduite du processus global incluant l'affinement du mandat des consultant-e-s associés et la proposition d'outils pertinents de collecte des contributions des différentes catégories de parties prenantes ;
- proposer les TDR des différentes phases de l'exercice d'évaluation ;
- consolider les contributions des différentes parties prenantes en partenariat avec l'équipe de soutien de la DEEG et le Comité de pilotage de l'exercice ;
- faire l'analyse institutionnelle des mécanismes de gouvernance de la SNEEG y compris la structure nationale de coordination de la politique genre ;
- participer et rendre compte aux organes de pilotage du processus d'évaluation ;
- faciliter l'animation des ateliers de consolidation au niveau régional et central ;
- produire le document d'évaluation de la première phase de la SNEEG 2 ;
- animer les ateliers de lancement et de validation du document d'évaluation à mi-parcours de la SNEEG II ;
- intégrer les recommandations et produire la version finale du document d'évaluation à mi-parcours de la SNEEG II ;
- élaborer la version révisée de la SNEEG II accompagnée d'une feuille de route quinquennale ;
- produire le rapport final de la mission à soumettre au commanditaire.

## **VII. PROFIL DE L'EQUIPE DE CONSULTANT(E) S**

L'équipe de consultants doit être constituée au moins d'un senior et de 2 juniors. L'équipe doit avoir en son sein un expert en suivi-évaluation, un expert en stratégie, un expert en genre et planification du développement justifiant chacun en ce qui le concerne de /d' :

- une formation supérieure en sciences sociales, en économie ou planification et justifier au moins d'une expérience de 10 ans dans l'évaluation des politiques, programmes et projets de développement, de formulation de stratégie et de programmation ;
- expérience professionnelle au Sénégal et bonne connaissance de son contexte socioéconomique ;
- expérience de travail confirmée en approche participative ;
- capacité avérée pour travailler en équipe ;
- ouverture aux changements et capable de gérer des situations complexes ;
- capacité à conduire un processus de capitalisation et de rapportage ;
- savoir agir positivement sur les attitudes et les comportements et recueillir positivement les feedbacks ;
- parfaite maîtrise du français (connaissances de langues nationales serait un atout) ;
- bonnes capacités rédactionnelles.

## **VIII. LES LIVRABLES ATTENDUS SONT :**

- une note méthodologique précisant respectivement la compréhension de la mission et indiquant le planning, les outils de collecte ainsi que le chronogramme d'activités et des tâches ;
- un rapport de synthèse des consultations au niveau régional et central ;
- assurer l'animation de l'atelier de validation finale ;
- le rapport d'évaluation de la SNEEG II, comportant l'état des lieux de la mise en œuvre de la stratégie initiale, les nouvelles orientations et axes stratégiques tout en veillant à leurs articulations aux ODD, aux cadres internationaux (CEDEF, R 1325...), régionaux (Protocole de Maputo, Déclaration Solennelle sur l'Égalité Homme en Afrique, Agenda 2063) et au PSE ;
- déposer dans les délais requis la version révisée de la SNEEG II et la feuille de route quinquennale (2021-2026) détaillée.

## **IX. DURÉE ET CHRONOGRAMME**

La durée de la mission est de 3 mois de travail.

Le soin est laissé aux consultant.es de proposer le chronogramme sur la base exigée pour le rapport final.

Le chronogramme sera validé avec le comité de pilotage afin de prendre en compte les activités afférentes en instance.

## **X. CONDITIONS DE TRAVAIL**

L'équipe de consultant.e-s travaillera sous la supervision de la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (DEEG).

Des réunions de suivi seront périodiquement organisées avec la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (DEEG) et le Comité de pilotage pour valider notamment la méthodologie, les outils de collecte, le plan d'analyse, les différents livrables et le suivi du bon déroulement du plan de travail. Le Ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection des Enfants à travers la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (DEEG) apportera un appui pour les autorisations d'accès et pour la mobilisation des institutions, autres acteurs publics, privés et partenaires pour leur pleine participation au processus aussi bien aux niveaux central et régional.

## **XI. CONDITIONS DE PAIEMENT**

Le paiement est basé sur la réception des livrables jugés satisfaisants par la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (DEEG) :

1- 30% sur présentation et acceptation comme satisfaisants des produits suivants : Proposition méthodologique de réalisation de l'étude y compris un chronogramme précis pour les activités et les tâches à accomplir, Plan d'analyse documentaire et de collecte des données ;

2- 30% sur présentation et acceptation comme satisfaisants du rapport préliminaire et l'animation de l'atelier de validation;

3- 40% sur présentation et acceptation comme satisfaisants de la SNEEG II révisée, rapport final d'évaluation, feuille de route quinquennale y compris la version power point et le rapport de fin de mission.

## **XII. COMPOSITION DU DOSSIER DE CANDIDATURE**

- les Curricula Vitae détaillés avec l'indication des coordonnées de trois personnes de référence à contacter en cas de besoin sur les compétences et les aptitudes professionnelles du/de la candidat(e) et les attestations de bonne exécution des missions d'évaluation déjà réalisées ;
- une offre technique informative de la méthodologie justifiant la compréhension de la mission, ses objectifs ainsi que le calendrier de travail ;
- une offre financière ;
- la disponibilité immédiate serait un atout.
- les offres techniques et financières (3 copies chacune) doivent être déposées sous plis fermés et séparés au niveau de la DEEG, lot 241, 2ème étage liberté 6 extension en face du Camp Leclerc porte Général Idrissa FALL au plus tard le vendredi 25 juin 2021 à 16 heures délai de rigueur.

Aucun frais n'est exigé aux candidat(e)s intéressé(e)s par le présent avis que ce soit au moment du dépôt ou après la soumission.

## **XIII. CRITERE D'EVALUATION DE L'OFFRE TECHNIQUE**

<b>Critères</b>	<b>Nombre de points</b>
<p><b>Méthodologie et Plan de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une proposition claire et précise répondant aux attentes telles que définies dans les instructions et spécifications des termes de référence</li> <li>• Une présentation du travail demandé et mise en évidence par :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une note conceptuelle, méthodologique et approche proposée</li> <li>- Une liste des tâches à accomplir (séquençage des différentes opérations)</li> </ul> </li> <li>• Un chronogramme indicatif des activités prévues               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durée pour chaque étape proposée, désagrégée</li> <li>- Durée en jours calendaires pour exécuter l'ensemble des tâches</li> </ul> </li> </ul>	<b>30 points</b>
<p><b>Capacité technique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience des consultants-es dans l'évaluation d'une stratégie (expérience minimum 10 ans dans le domaine, multidisciplinarité), Curriculum Vitae</li> </ul>	<b>30 points</b>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profil du personnel clé affecté à ce travail</li> </ul>	
<b>Expériences antérieures</b> Un portfolio incluant des échantillons de productions réalisées dans les cinq dernières années pour des prestations similaires avec le Gouvernement, les Agences du Système des Nations Unies, les ONG, le secteur privé...	<b>20 points</b>
<b>Offre financière</b>	<b>20 points</b>
<b>Total</b>	<b>100 points</b>

Le soumissionnaire prendra à sa charge tous les coûts liés à la soumission de la proposition. La DEEG ne peut en aucun cas être tenue responsable ou redevable de ces dépenses, quel que soit le déroulement ou le résultat obtenu suite à la proposition. Le montant total de l'offre financière doit être indiqué en lettres, en chiffres et en TTC.

Toute candidature dont l'offre technique n'a pas atteint 70 points ne sera pas éligible.