

# TERMES DE REFERENCE

## RECRUTEMENT D'UNE EXPERTISE POUR LA FORMULATION DE LA STRATEGIE GENRE DE LA COI

### I. Contexte

La Commission de l'océan Indien (COI) est une organisation intergouvernementale qui regroupe cinq Etats membres, à savoir les Comores, la France (Réunion), Madagascar, Maurice et les Seychelles. Bénéficiant du soutien actif d'une dizaine de partenaires internationaux, la COI donne corps à la solidarité régionale à travers des projets de coopération couvrant un large éventail de secteurs : gestion durable des milieux et ressources naturelles, santé publique, sécurité maritime, culture...

Le 31<sup>ème</sup> Conseil des ministres de la Commission de l'océan Indien du 26 février 2016 avait adopté une politique et une stratégie régionale genre pour la période 2015-2019 articulée autour de quatre axes à savoir : le renforcement des actions de prévention, de protection et de soutien permettant de lutter efficacement contre les violences basées sur le genre (VBG) ; la mise en place de mécanismes d'intégration de genre dans les politiques publiques, plans et programmes sectoriels de Développement Durable ; la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans les instances de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs, ainsi que l'égal accès des femmes et des hommes aux/des opportunités économiques

Le 37<sup>ème</sup> Conseil des ministres de la Commission de l'océan Indien du 17 mai 2023 a donné son accord au Secrétariat général pour « *procéder à l'élaboration d'une nouvelle politique et stratégie « genre » régionale et interne à la Commission de l'océan Indien dans le cadre de l'accréditation* ».

Cette décision s'inscrit, notamment dans la droite ligne du Plan de développement stratégique 2023-2033 de la COI, lequel fait de la thématique genre, au même titre que la jeunesse, un axe transversal de l'action de la COI.

### II. Objectifs de la prestation

#### Objectif général

L'objectif de cette prestation est de développer une Stratégie genre (diversité et inclusion) consolidée pour la COI, fondée sur une analyse approfondie de la situation actuelle.

## Objectifs spécifiques

L'objectif spécifique de cette mission de consultance est d'élaborer une nouvelle stratégie genre de la Commission de l'océan pour la période 2025-2030, période de mise en œuvre de son Plan de Développement Stratégique 2023-2033. La stratégie devra prendre en compte les principes universels des Nations Unies dans son approche fondée sur les droits humains, notamment le principe 1 "approche fondée sur les droits humains", le principe 2 "ne laisser personne de côté" et le principe 3 "équité entre les sexes et autonomisation des femmes".

Cette Stratégie Genre renforcera la capacité de la COI dans le contexte culturel diversifié de l'égalité des sexes dans ses Etats membres, afin de mieux prendre en compte les liens entre l'égalité des sexes, le développement socio-économique de ses Etats membres et d'assurer que les programmes de la COI favorisent l'égalité des sexes dans ses activités.

La Stratégie genre permettra à la COI de :

- (a) Au niveau institutionnel de la COI : adopter, définir les concepts, mettre en œuvre et documenter l'approche de la COI pour aborder les questions de genre dans sa gouvernance quotidienne, ses opérations et ses procédures, ainsi que dans ses cadres de mesure de la performance (indicateurs, cadre logique) tout en engageant les ressources nécessaires, financières et humaines, pour rendre cette approche robuste et efficace ;
- (b) Au niveau des projets/programmes : garantir que les projets et programmes de la COI prennent en compte les questions de genre et d'inclusivité, traiter et réduire les inégalités entre les sexes et approfondir l'engagement des parties prenantes afin de générer des opportunités économiques, de subsistance durable, de santé et de bien-être sans exclusion liée au genre.

Ainsi, cette stratégie Genre devra permettre à la COI de : (a) Renforcer l'égalité des sexes au sein de sa structure de gouvernance et de ses opérations quotidiennes ; et (b) Promouvoir l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes comme objectif transversal devant irriguer l'ensemble des actions et projets de la COI.

(c) Au niveau national : renforcer la capacité des États membres de la COI à examiner et à traiter les questions de genre, promouvoir la mise en place de mécanismes d'intégration de genre dans les politiques publiques en cohérence avec les cadres nationaux existants et avec la stratégie genre de la COI.

Cette stratégie genre devra être un élément clé de l'architecture de programmation de l'organisation et marquera son engagement envers l'égalité des sexes et devra énoncer les principes pour atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes grâce à un plan d'action et à des orientations techniques de soutien, ainsi que les exigences opérationnelles pour la participation des parties prenantes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des projets.

### **III. Contenu de la prestation**

Le prestataire devra mener une consultation sur le Genre en deux phases :

- Première phase : Définition, révision et élaboration d'une stratégie genre.
- Deuxième phase : Élaboration des plans d'action pour la mise en œuvre et la conception d'outils en vue du renforcement institutionnel de la COI axé sur le genre.

Ci-dessous, la description des produits et des activités pour chacun des thèmes prioritaires de la consultation :

#### **Phase 1. RAPPORT INITIAL DE LA PRESTATION**

Principales activités :

- Réaliser un état des lieux et une analyse préliminaire des documents internes suivants de la COI : la stratégie régionale précédente ; les plans d'action relatifs au genre dans les projets menés par la COI ; le système d'évaluation d'impact ; les Politiques et Programmes Sectoriels ; le cycle de projets ainsi que d'autres documents internes considérés comme pertinents par la COI.
- Examiner et analyser des documents externes tels que les politiques/stratégies, les lois et réglementations en matière de genre des États membres, ainsi que d'autres contributions de base jugées pertinentes par la COI, afin d'identifier de manière préliminaire, à travers une analyse documentaire, les principaux points à renforcer aussi bien au niveau interne qu'externe pour la mise en œuvre de l'approche de genre dans les opérations ainsi qu'au sein de la COI.
- Organiser une réunion de cadrage collective avec le personnel du Secrétariat de la COI et des projets au début de la mission
- Organiser des réunions virtuelles/présentielles avec les différents départements ou services de la COI impliqués pour discuter et clarifier la méthodologie à développer dans le cadre de cette consultation, et pour prendre connaissance des processus actuellement mis en œuvre par la COI dans le domaine du genre à travers des partenariats stratégiques.

Élaborer et présenter le rapport initial de la consultation comprenant au minimum les éléments suivants :

- a) Les points saillants des réunions tenues avec les parties prenantes impliquées seront consignés.
- b) La méthodologie discutée et ajustée pour chaque thème et phase de la consultation sera clairement définie, précisant les interactions, les méthodes de travail et le processus décisionnel tout au long de la consultation. Elle inclura également une proposition de méthodes de collecte d'informations tant à l'interne qu'à l'externe, ainsi que des techniques différenciées (par exemple, des ateliers, des entretiens, des webinaires, etc.), ainsi que les méthodes d'analyse qualitative et quantitative des informations des parties prenantes.

- c) L'attribution du personnel clé et des équipes de soutien sera établie avec la définition des rôles et responsabilités en fonction des livrables.
- d) De plus, ce premier rapport précisera les interactions et les protocoles de communication qui seront mis en place avec la COI, ainsi que le format qui sera utilisé pour le rapport d'activité.

## **Phase 2. DIAGNOSTIC INSTITUTIONNEL SUR LE GENRE AU NIVEAU INTERNE ET EXTERNE**

Réaliser un diagnostic institutionnel sur la question du genre et sa gouvernance (benchmarking, stratégie, normes, responsables, ressources), qui doit différencier deux grands niveaux : 1) Interne et 2) Externe, lié à l'inclusion de l'approche d'équité et d'égalité de genre dans les opérations.

Au niveau interne, une analyse et une révision des politiques et procédures internes de la COI en matière de genre sont nécessaires.

Principales activités :

- 1) Examen des manuels et procédures internes de la COI afin d'identifier ceux qui nécessitent une mise à jour et de proposer, le cas échéant, la création d'instruments internes pour soutenir l'introduction de l'approche de genre dans les processus internes de la COI. Les thèmes suivants doivent être pris en compte à la fois dans l'analyse et le suivi :
  - Processus de recrutement et de sélection
  - Processus de promotion et de développement professionnel (verticale et horizontale)
  - Rémunération et salaire
  - Formation, sensibilisation
  - Communication
  - Renforcement du leadership féminin
  - Attraction de talents féminins dans des postes masculinisés et attraction de talents masculins dans des postes féminisés
  - Conciliation entre vie professionnelle, personnelle et familiale
  - Prévention des violences basées sur le genre (en particulier le harcèlement sexuel et professionnel) – protocoles
  - Collaboration avec les partenaires pour développer des initiatives de genre
  - Indicateurs d'égalité
- 2) Entretiens individuels et groupes de discussion avec le personnel, tant au niveau de la direction que technique :
  - Identification des progrès, des défis et des contraintes lors des groupes de discussion.

- Entretiens individuels avec des personnes clés de différents niveaux hiérarchiques, sélectionnées par la COI pour leur rôle stratégique.

Le diagnostic externe sur la question du genre, se concentrant notamment sur l'évaluation des programmes et projets régionaux ainsi que sur une analyse comparative plus globale, doit intégrer une approche genre dans les opérations de la COI. Ce diagnostic doit approfondir les aspects suivants :

- Identification de la situation actuelle en matière de genre dans la région de l'océan Indien, incluant les réglementations en vigueur, les types de violences basées sur le genre, l'accès à la justice, les disparités entre les sexes, l'institutionnalisation, les mécanismes de protection, entre autres.
- Analyse de la situation actuelle du portefeuille et identification des opportunités d'amélioration ou d'inclusion dans les différents secteurs.
- Définition de techniques différenciées (ateliers de travail, entretiens, webinaires ou en personne) avec les autorités compétentes au niveau national et parties prenantes nationales identifiées en concertation avec les Officiers permanents de liaison de la COI (représentants au sein des ministères ou organismes/entités publics ou privées gérant les questions liées aux femmes ou au genre) et les Points focaux nationaux, ainsi que la représentation de divers acteurs liés à la question du genre tels que les organisations de femmes leaders, et d'autres experts liés aux partenaires stratégiques de la COI.
- Réalisation d'une analyse des parties prenantes (qualitative et quantitative), incluant l'identification des acteurs externes liés à la question du genre, leur intérêt et leur influence dans la région de l'océan Indien en vue de les considérer comme des alliés potentiels.
- Effectuer une recherche liée à d'autres institutions multilatérales : a) Approches ou perspectives d'inclusion de genre utilisées dans les interventions; b) Cadres normatifs en matière de genre, politiques de genre, stratégies de genre ; outils et instruments utilisés pour l'intégration de l'approche d'équité et d'égalité de genre dans les opérations ou autres approches en considérant deux domaines: interne et externe.

### **Phase 3 : ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE GENRE**

La Stratégie Genre de la COI, destinée à orienter à la fois ses activités internes et externes, doit être articulée autour d'objectifs précis et assortie d'indicateurs de performance clairs. De plus, elle nécessite l'élaboration d'un plan de mise en œuvre exhaustif visant à intégrer l'approche genre de manière transversale à tous les projets et programmes de l'organisation.

Ce plan de mise en œuvre devra inclure la création d'un système de suivi et d'évaluation spécifique à la stratégie, détaillant la méthodologie pour intégrer l'approche genre dès la conception des opérations de la COI. Il est crucial que ce plan identifie également les ressources humaines nécessaires à chaque étape, en tenant

compte des services internes de la COI impliqués, tout en envisageant une évolution progressive pour garantir l'efficacité continue de la mise en œuvre.

Principales activités :

- Rédiger la Stratégie Genre de la COI de manière collaborative en s'appuyant sur les résultats de la phase 1 et 2, ainsi que sur les politiques institutionnelles de la COI et le contexte des pays membres, tout en tenant compte des défis actuels dans ce domaine. Cette élaboration doit prendre en considération deux niveaux d'intervention : 1) Interne (au sein de la COI) et ; 2) Externe (dans le cadre des opérations).

La stratégie devra comprendre les éléments suivants : a) Diagnostic, analyse et établissement d'une ligne de base ; b) Approche genre ; c) Objectifs et axes stratégiques ; d) Lignes directrices stratégiques ; e) Actions et objectifs spécifiques ; g) Plan d'action et déploiement ; h) Critères de mesure et de suivi ; i) Responsabilités institutionnelles ; k) Ressources nécessaires (par exemple, financières, techniques, technologiques). Il est primordial que cette stratégie intègre l'alignement stratégique institutionnel, ainsi que l'intégration de l'approche genre dans la gestion des défis liés au changement climatique et aux engagements en matière de biodiversité.

- Définir les axes stratégiques d'action, les mesures concrètes, les indicateurs de progrès et les objectifs pour la Stratégie Genre. Il convient également d'inclure les structures institutionnelles requises pour la mise en œuvre et le suivi efficaces de cette stratégie.
- Identifier les principaux facteurs favorables, qu'ils soient organisationnels, réglementaires, financiers, humains et/ou technologiques, nécessaires à la mise en œuvre de la Stratégie, à la fois au niveau interne et externe de la COI, en prenant en considération le cycle de projets de la COI.
- Organiser et mettre en place un processus de consultation interne et au sein de la COI concernant le document préliminaire de la Stratégie Genre, en engageant les divers organes d'approbation de la COI, y compris les autorités compétentes ainsi que le CODIR.
- Organiser un processus de consultation avec les partenaires et alliés stratégiques en organisant une série d'entretiens par téléconférence avec des organismes clés identifiés en début de consultation avec la COI.
- Proposer un programme de formation et de renforcement des capacités au sein de la COI, pour une appropriation et une application adéquate de la Stratégie Genre.
- Proposer un mécanisme de suivi et d'évaluation, comprenant la méthodologie et les outils nécessaires pour intégrer l'approche genre dans les opérations de la COI, en se basant sur les indicateurs de l'OCDE, notamment le CAD 2 : Objectif principal genre et le CAD 1 : Objectif secondaire genre. Ce mécanisme couvrira l'ensemble du processus opérationnel de la COI, depuis la formulation des projets jusqu'à leur évaluation, en intégrant des mécanismes d'évaluation spécifiques de l'approche genre. De plus, il inclura un Système de suivi et

d'évaluation pour suivre l'incorporation du genre au niveau interne de la COI, en veillant à sa compatibilité avec les outils technologiques de l'organisation.

- Présenter le document final de la Stratégie genre, le résumé exécutif et la présentation dans une version en français et en anglais, ainsi que leurs présentations respectives dans les deux langues. Tous les documents générés doivent être présentés dans des formats modifiables.

#### **Phase 4 : PROPOSITION DE DEUX PLANS D'ACTIONS DÉTAILLÉS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE GENRE**

- Élaborer un Plan d'Action Genre Externe (PAGE) visant à intégrer l'approche genre dans les projets et programmes de la COI dès leur conceptualisation et leur formulation, impliquant les organismes exécutants concernés. Parallèlement, élaborer un Plan d'Action Genre Interne (PAGI) budgété pour intégrer cette approche au sein de la COI.
- Proposer des modalités concrètes de mise en œuvre des plans d'action, en précisant notamment la désignation des responsables, les ressources humaines et financières nécessaires, les mécanismes de coordination et de suivi, ainsi que les canaux de communication à mettre en place.
- Proposer un mécanisme de gouvernance dédié à superviser et coordonner la mise en œuvre des plans d'action, en identifiant les organes décisionnels et les processus de prise de décision.
- Organiser des sessions de formation et de sensibilisation à l'intention du personnel de la COI, afin de garantir sa compréhension et son engagement envers les plans d'action proposés.
- Élaborer un plan de communication visant à diffuser les objectifs, les activités et les réalisations des plans d'action auprès des parties prenantes internes et externes de la COI, ainsi que du grand public.
- Procédures opérationnelles précisant le rôle du futur point focal, la manière dont les projets sont passés en revue.

#### **Phase 5 : ATELIER DE VALIDATION DE LA STRATEGIE GENRE**

Un atelier de restitution et de validation sera organisé au Secrétariat général de la COI en présence des représentants désignés par les Etats membres et du consultant sénior. Les frais liés à l'organisation logistique de cet atelier seront pris en charge par la COI.

#### **Phase 6 : SESSIONS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION**

A la suite de l'atelier de restitution, des sessions de formation et de sensibilisation découlant du plan d'action interne seront organisés à la COI pour le personnel concerné.

### 3) Résultats attendus/ Livrables

No. DU LIVRABLE	DESCRIPTION	CALENDRIER PREVISIONNEL
<b>Phase 1</b>	<b>Rapport initial de la prestation</b>	10 jours après début de la mission
Livrable 1.1	Rapport initial de la consultation comprenant le plan méthodologique, le calendrier de travail, ainsi que les interactions et les protocoles de communication qui seront mis en place entre les différentes parties impliquées (principalement la COI)	
<b>Phase2</b>	<b>Diagnostic institutionnel complet sur le genre (interne et externe)</b>	10 jours après début de la mission
Livrable 2.1	Plan de travail et calendrier.	
Livrable 2.2	Document provisoire du diagnostic interne et externe.	Au cours du 2 <sup>e</sup> mois de prestation
Livrable 2.3	Document final du diagnostic institutionnel global sur le genre (intégrant les commentaires sur le document provisoire)	A la fin du 2 <sup>e</sup> mois de prestation
<b>Phase 3</b>	<b>Élaboration de la Stratégie Genre</b>	
Livrable 3.1	Plan de travail et calendrier.	A la fin du 2 <sup>e</sup> mois de prestation
Livrable 3.2	Lignes d'action stratégiques et proposition organisationnelle nécessaires pour la mise en œuvre de la stratégie.	
Livrable 3.3	Document de mécanisme de suivi et évaluation pour intégrer l'approche de genre dans les opérations de la COI	04 mois après le début de la mission
Livrable 3.4	Document final de la stratégie de Genre approuvé par le Secrétariat général	
<b>Phase 4</b>	<b>Plan d'action</b>	



Livrable 4.1	TdR du mécanisme de gouvernance proposé pour le suivi des plans d'action.	04 mois après le début de la mission
Livrable 4.2	Plan d'Action Genre Externe (PAGE)	Au cours des 05 mois
Livrable 4.3	Plan d'Action Genre Interne (PAGI)	
Livrable 4.4	Matériel élaboré pour faciliter les séances de consultation et sensibilisation	
Livrable 4.5	Plan de communication	
		05 mois après le début de la mission

#### 4) Profil recherché

- Titulaire au moins d'un Diplôme de Master dans le domaine des sciences sociales ou équivalent ;
- Minimum de 15 ans d'expérience dans le domaine du développement et dans le domaine du genre ;
- Expériences professionnelles en travaillant en tant qu'Expert(e) genre dans les projets financés par des organismes internationaux ;
- Bonne connaissance de la région de l'océan Indien ;
- Maîtrise parfaite de la langue française. Bonne connaissance de l'anglais ;
- Capacité analytique et rédactionnelle ;
- Capacité organisationnelle ;
- Maîtrise de l'outil informatique.
- Connaissances en gestion de projet

#### 5) Durée de la mission

La mission du consultant sera de 80 hommes/jours, avec deux missions à prévoir à la COI.

4