



Programme POTO MITAN

Appui à l'Amélioration des Services Publics

Recrutement d'un(e) Expert(e) en problématique de Genre

**<<Mission : État des lieux de la prise en compte du Genre dans
l'administration publique/ Formation/ Information et Communication
pour le changement de comportements >>**

Intitulé de la mission	Prise en compte du Genre dans l'administration publique/ Formation/ Information et Communication pour le changement de comportements
Pays	Haïti
Bénéficiaire	OMRH et MCFDF
Bailleur de Fonds	Agence Française de Développement (AFD)
Lieu de travail	Nord – Nord Est – Ouest
Période de mise en œuvre	03 mois
Durée de la prestation	20 Homme/jour
Montant estimatif du marché	13,000.00 USD

Sommaire

1. Contexte et justification	3
2. Objectifs	3
2.1. Objectif général	3
2.2. Objectifs spécifiques.....	4
3. Portée de la mission	4
4 Méthodologie	4
4.1 Revue documentaire	4
4. collecte des données primaires.....	4
4.3 Analyse des données.....	4
4.4 Validation et Restitution.....	4
5. Taches et Responsabilités	6
6. livrables	6
7. Qualifications et profil du consultant.....	5
8. Durée de la mission.....	5
9 Modalités logistiques et de supervision.....	6
10 Présentation des Rapports.....	6

1. Contexte et justification

L'administration publique haïtienne est engagée depuis quelques années dans un processus de modernisation visant à renforcer sa capacité de réponse aux besoins de la population, améliorer la qualité des services publics et promouvoir la Gouvernance démocratique. Toutefois, ce processus évolue dans un contexte marqué par des défis sociopolitiques, économiques et culturels profonds. Parmi ces défis, l'inégalité persistante entre les femmes et les hommes demeure un frein majeur au développement national et à la consolidation institutionnelle.

Malgré l'adoption de plusieurs cadres légaux et politiques—tels que la Constitution haïtienne, la Politique Nationale d'Égalité Femmes-Hommes (PNEFH), ou encore les engagements internationaux comme la Convention sur l'Elimination de toutes Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) la compréhension du concept de genre et son opérationnalisation restent faibles dans de nombreuses structures publiques. Cette faiblesse se traduit par une absence fréquente de données désagrégées par sexe, une faible représentation des femmes dans les postes décisionnels, l'absence d'outils institutionnels sensibles au genre, et une méconnaissance générale des obligations juridiques liées à l'égalité.

Par ailleurs, la culture organisationnelle au sein des institutions publiques demeure influencée par des normes sociales traditionnelles qui perpétuent des rapports de pouvoir inégaux. Ces dynamiques ont pour effet de limiter l'intégration du genre dans la planification, les pratiques RH, la gestion des services, ainsi que dans la prise de décision stratégique. À cela s'ajoutent des faiblesses structurelles : manque de formation du personnel, absence de mécanismes de suivi-évaluation sensibles au genre, insuffisance de ressources dédiées et manque de coordination entre les ministères.

Dans un contexte national où les crises successives exigent des réponses publiques inclusives, résilientes et adaptées aux besoins différenciés de la population, il est indispensable de disposer d'un état des lieux rigoureux et actualisé. Cet état des lieux permettra de comprendre le niveau réel d'appropriation institutionnelle de la problématique de genre, d'identifier les obstacles majeurs, les leviers existants et les opportunités de transformation.

Ainsi, la mission proposée vise à fournir une base analytique solide afin de renforcer l'efficacité et la légitimité des politiques publiques en Haïti, tout en contribuant à une administration plus équitable, inclusive et conforme aux engagements nationaux et internationaux du pays.

2. Objectifs

2.1.Objectif général

Conformément aux directives de la politique Egalité Femme et Homme (EFH) de l'Etat Haïtien, le programme d'appui à l'amélioration des services publics Poto Mitan cherche à contribuer à un changement qualitatif des connaissances, aptitudes et pratiques (CAP) dans l'administration publique haïtienne en matière de pise en compte du Genre Inclusion

Sociale.

2.2. Objectifs spécifiques

Il s'agira plus spécifiquement de :

- Réaliser une observation des conditions de la fourniture des services publics dans les administrations de métiers de la chaîne des services d'état civil, d'identité et d'identification au Cap Haïtien :
 - Positionnement des femmes dans l'organigramme des administrations déconcentrées
 - Traitement réservé aux femmes et aux filles par les agents publics
 - Monter un séminaire d'information et de sensibilisation aux droits des filles et des femmes à l'accès équitable de services publics de qualité à l'intention des cadres (60) des administrations déconcentrées faisant partie de la chaîne des services d'état civil, d'identification et d'identité ;
- Proposer des messages et des canaux de communication ciblant d'une part les autorités de l'Etat en vue d'améliorer le leadership féminin dans l'administration publique et d'autre part le grand public sur les enjeux de services publics équitables et territorialisés.

3. Portée de la mission

Pour atteindre ces objectifs, le (la) consultant (e) réalisera un état des lieux en menant une enquête de terrain sur la réalité de la demande et de l'offre en matière d'intégration de la dimension genre dans les services publics tant du côté des agents que des citoyens ;

Développera des outils d'information et de formation, produira un rapport analytique détaillé sur la compréhension et l'intégration du genre dans l'administration publique haïtienne, et proposera un plan de renforcement des capacités pour les agents publics.

4. Méthodologie (indicative)

L'expert(e) devra proposer une méthodologie détaillée, mais elle devrait inclure au minimum :

4.1 Revue documentaire

- Textes légaux et réglementaires ;
- Politiques publiques nationales et sectorielles ;
- Documents stratégiques, rapports, évaluations antérieures ;
- Normes internationales ratifiées par Haïti.

4.2 Collecte de données primaires

- Entretiens individuels avec les décideurs ;
- Groupes de discussion avec fonctionnaires et agents ;
- Questionnaires auprès d'un échantillon représentatif ;
- Observation des pratiques institutionnelles.

4.3 Analyse des données

- Analyse qualitative (thématique, institutionnelle) ;
- Analyse quantitative (indicateurs, tendances, écarts).

4.4 Validation et restitution

- Atelier de validation.
- Présentation des résultats et recommandations.

5 Tâches et responsabilités de l'expert(e)

- ❖ Élabore une note méthodologique détaillée ;
- ❖ Conduit la revue documentaire ;
- ❖ Prépare les outils de collecte (guides, questionnaires, protocoles) ;
- ❖ Organise et conduit les entretiens, enquêtes et ateliers ;
- ❖ Organise des ateliers participatifs avec les cadres de la fonction publique sur l'automatisation des principes genre dans l'administration publique (Reflexe genre) ;
- ❖ Analyse les données recueillies ;
- ❖ Rédige un rapport provisoire et un rapport final ;
- ❖ Présente les résultats au commanditaire.

6 Livrables attendus

- ❖ Note méthodologique validée;
- ❖ Outils de collecte validés;
- ❖ Rapport provisoire d'état des lieux;
- ❖ Atelier de présentation/validation.
- ❖ Rapport final intégrant les recommandations ;
- ❖ Annexes (base de données, guides, listes des personnes rencontrées, etc.).

7 Qualifications et profil du/ de la Consultant (e)

L'expert(e) devra :

- Être titulaire d'un diplôme universitaire pertinent en Administration Publique, Genre, sociologie, études du développement, etc.) ;
- Maîtriser les approches d'intégration du genre dans les politiques publiques ;
- Maitriser le cadre légal et le contexte haïtien en matière de genre ;
- Justifier d'au moins **5 ans d'expérience** dans le domaine du genre ;
- Avoir une expérience avérée dans la conduite d'études institutionnelles ou organisationnelles ;
- Avoir une excellente capacité d'analyse, de rédaction et de facilitation ;
- Une très bonne connaissance du système administratif haïtien, Poste occupé pendant au moins 3 ans au sein de l'administration publique ou bien missions menées au sein de l'administration publique (au moins 3 années)

8 Durée de la mission

La mission est sur une période de trois mois

9 Modalités logistiques et de supervision

Le commanditaire facilitera:

- L'accès aux institutions publiques et aux documents internes.
- Les contacts avec les responsables institutionnels ;
- La logistique des ateliers.

L'expert(e) travaillera en collaboration avec l'équipe technique du projet.

La mission sera supervisée par:

- La Coordination du projet et/ou un comité technique chargé du suivi méthodologique ;
- La Direction départementale du ministère à la condition féminine et aux droits de la Femmes.

10 Présentation des rapports

Dans les dix (10) jours qui suivent la signature du contrat, l'expert soumettra au chef de projet Poto Mitan, un rapport préliminaire qui fait état de sa bonne compréhension du mandat, qui précise l'approche méthodologique et présente le calendrier d'intervention sur la durée du contrat.

Dix (10) jours au minimum avant l'atelier de restitution du rapport provisoire, ce livrable est soumis pour analyse à :

- Expertise France et MCFDF.

Dix (10) jours au maximum après l'organisation de l'atelier de restitution du rapport provisoire, le consultant remet à Expertise France le rapport définitif introduisant les commentaires et suggestions écrites et orales reçues.

Expertise France valide dans les dix (10) jours (hors délai d'exécution) le rapport final. A la réception du rapport intermédiaire, Expertise France produira ses commentaires et les transmettra au consultant qui devra en tenir compte pour finaliser tous les livrables et préparer le rapport final. Celui-ci sera remis à Expertise et le MCFDF dans les dix (10) jours qui suivent. Un délai de cinq (5) jours est accordé pour approuver le rapport final.