

TERMES DE REFERENCE

COMPETENCES POUR TOUTES ET TOUS

Appui à la structuration et opérationnalisation des activités du projet de promotion de l'égalité professionnelle, de prévention des discriminations et des VBG

Expertise France à Madagascar met en œuvre 5 projets, essentiellement financés par l'Union Européenne, l'AFD et le Ministère des Affaires Etrangères français, pour un montant total de 45M€.

Les principaux axes d'intervention de l'agence à Madagascar sont :

- Migrations, Genre et Droits Humains
- Développement durable, climat et agriculture
- Formation professionnelle
- Gouvernance économique et financière

Le **projet « Compétences pour toutes et tous », financé par l'Union européenne et par le Ministère des Affaires Etrangères français pour un montant global de 22 500 000 EUR** à Madagascar, vise à contribuer à la réduction des inégalités fondées sur le genre dans les dispositifs d'enseignement technique et de formation professionnelle et, plus globalement à renforcer l'employabilité des filles et des jeunes femmes et leur autonomie.

D'une durée de 5 ans (2026- 2031), le projet est mis en œuvre dans 5 régions à Madagascar (Analamanga, Vakinankaratra, Haute Matsiatra, Diana, Atsinanana) et cible les besoins de formation sur quatre secteurs économiques, porteurs d'emplois : énergies renouvelables, économie bleue, métiers verts et le numérique.

1. Contexte et justification de la mission

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet « Compétences pour toutes et tous », qui soutient l'inclusivité et la qualité du système de formation professionnelle et d'enseignement technique, Expertise France recherche **un·e expert·e international·e court terme pour une mission d'appui à l'équipe projet durant la phase de démarrage du projet.**

Cette mission perlée s'organisera **sur une période de 14 mois (novembre 2026 – décembre 2027) pour un volume maximal de 63 jours de prestation.** Elle se concentrera sur les besoins prioritaires du projet et préparera un transfert progressif de compétences vers l'expert·e genre qui sera recruté·e par le projet vers la fin de l'année 2027.

Le projet s'inscrit dans une dynamique de collaboration entre acteurs publics et privés de l'ETFP et la société civile, aux niveaux national et régional, avec une forte attention à la définition partagée d'une

offre de formation de qualité soutenant l'employabilité des jeunes, en particulier des jeunes filles. Le projet cherche notamment à renforcer :

- L'accès des filles et des jeunes femmes à la formation professionnelle ;
- Leur maintien dans les parcours de formation ;
- Leur transition vers l'emploi ou l'entrepreneuriat ;
- Leur autonomie économique et sociale.

Pour ce faire, il prévoit des activités de remise à niveau en compétences de base, d'orientation, de formation, d'acquisition de compétences transversales et de vie, de suivi des parcours d'insertion professionnelle des jeunes, en particulier des jeunes filles, ainsi que des accompagnements à la gouvernance des établissements.

Les filles et les jeunes femmes peuvent rencontrer plusieurs obstacles dans l'accès à la formation professionnelle, son achèvement et l'accès à un emploi décent. Ces freins sont pluriels et peuvent être liés :

- aux normes sociales et aux stéréotypes concernant les métiers considérés comme « masculins » ou « féminins » ;
- au manque d'information sur les possibilités de formation et d'emploi ;
- aux contraintes financières, familiales ou liées à la mobilité ;
- aux conditions d'accueil et d'apprentissage dans les établissements, pouvant être associées à des risques de harcèlement, de violences et d'exploitation ;
- aux pratiques discriminatoires dans l'orientation, la sélection, la formation, le recrutement ou l'évolution professionnelle ;
- à la persistance d'environnements professionnels peu favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le projet doit donc intégrer l'approche genre à toutes les étapes de sa mise en œuvre : diagnostic, planification, sélection des bénéficiaires, conception des parcours, renforcement des établissements, mobilisation des entreprises, collecte des données, suivi des résultats et capitalisation.

Pour la mise en œuvre du projet, Expertise France s'appuiera sur des dynamiques de collaboration entre acteurs privés et publics de l'ETFP, les organisations de la société civile (OSC) et les entreprises, afin d'élaborer des parcours d'orientation-formation-insertion professionnelle sensibles au genre et de renforcer les capacités des établissements et des entreprises à proposer des environnements inclusifs, sûrs et non discriminatoires.

La mission vise à accompagner l'équipe projet durant la phase de démarrage et de structuration des activités liées au genre. L'expert-e appuiera le projet pour qu'il dispose d'une vision commune, d'outils opérationnels et de modalités de travail partagées par les différents partenaires. Il/elle apportera un appui stratégique, méthodologique et opérationnel, contribuera à la conception des outils, à la formation des parties prenantes et à l'accompagnement des équipes, et préparera le transfert de compétences vers l'expert-e genre qui sera recruté-e ultérieurement.

2. Objectifs et résultats attendus

Objectif général : renforcer l'équipe du projet dans la conception, la structuration et l'opérationnalisation d'une approche genre permettant de promouvoir l'égalité professionnelle, de prévenir les discriminations

et les violences basées sur le genre (VBG), et de renforcer l'inclusivité des parcours de formation et d'insertion professionnelle.

OS1 – Accompagner le projet dans la définition d'une stratégie opérationnelle d'intégration du genre incluant la production d'outils de sensibilisation et de supports de formation utilisables dans les établissements de formation et auprès des jeunes filles et jeunes hommes, de leurs parents et des communautés.

OS2 – Renforcer les compétences de l'équipe projet en matière d'intégration transversale du genre, y compris dans l'ingénierie des curricula, ainsi que ses capacités à sensibiliser les acteurs du projet

OS3 - Appuyer l'intégration de l'égalité professionnelle, de la prévention des discriminations et des VBG dans la gouvernance et les politiques des établissements et des entreprises (accueil, maintien, réussite, recrutement, environnement de travail)

Chaque objectif spécifique est décliné en deux résultats attendus, soit six résultats au total. Les résultats sont dimensionnés pour une prestation de 63 jours : la mission produit les cadres et les outils, forme l'équipe et les teste à petite échelle ; **le déploiement relève de l'équipe projet.**

Objectif spécifique	Résultats attendus
OS1 – Accompagner le projet dans la définition d'une stratégie opérationnelle d'intégration du genre incluant la production d'outils de sensibilisation et de supports de formation utilisables dans les établissements de formation et auprès des jeunes filles et jeunes hommes, de leurs parents et des communautés	R1.1 Le projet dispose d'une stratégie opérationnelle d'intégration du genre. R1.2 Des outils de sensibilisation et des supports de formation adaptés aux établissements, aux jeunes, à leurs parents et aux communautés sont produits, testés et révisés.
OS2 – Renforcer les compétences de l'équipe projet en matière d'approche genre et d'intégration transversale du genre, y compris dans l'ingénierie des curricula, ainsi que ses capacités à sensibiliser les acteurs du projet	R2.1 L'équipe projet maîtrise l'approche genre, anime seule des actions de sensibilisation auprès des acteurs du projet, et ses acquis sont consolidés et transmis à l'expert-e genre. R2.2 L'équipe projet est outillée pour intégrer le genre dans l'élaboration des curricula et l'applique lors des travaux de co-rédaction avec les entreprises et le ministère.
OS3 – Appuyer l'intégration de l'égalité professionnelle, de la prévention des discriminations et des VBG dans la gouvernance et les politiques des établissements et des entreprises (accueil, maintien, réussite, recrutement, environnement de travail)	R3.1 Le ministère et les établissements disposent d'un cadre et d'outils pour intégrer le genre dans le pilotage des établissements (projets d'établissement, plans d'action genre), au service de l'accueil, du maintien et de la réussite des apprenantes. R3.2 Les organisations professionnelles et les entreprises sont sensibilisées et outillées pour intégrer l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations et des VBG dans leurs politiques et pratiques.

3. Méthodologie et principales activités

3.1- Principes d'intervention

- **Co-construction et apprentissage par la pratique** : chaque outil est produit avec l'équipe projet avec un accompagnement ciblé auprès de la chargée de sensibilisation et la coordinatrice du pôle opérationnel), qui en assure ensuite la diffusion aux autres membres de l'équipe et auprès des

OSC, partenaires du projet. L'expert-e conçoit, accompagne puis se met progressivement en retrait.

- **Approche fondée sur les droits humains et sensible aux rapports de pouvoir**, attentive aux inégalités croisées (milieu rural, handicap, situation familiale, niveau de scolarisation).
- **Ancrage dans l'existant** : valorisation de l'étude genre du projet, des outils de pilotage du ministère et des outils déjà disponibles chez les partenaires, plutôt que la création systématique de nouveaux outils.
- **Pragmatisme** : outils courts, simples, utilisables dans les établissements et les régions d'intervention, adaptables en malgache.
- **« Ne pas nuire » et éthique sur les VBG** : aucune collecte de récits de violences ; consentement éclairé lors des échanges ; procédure d'orientation vers les services compétents en cas de révélation.

3.2- Principales activités à réaliser par résultat attendu

OS1 – Stratégie opérationnelle et outils de sensibilisation

R1.1 Le projet dispose d'une stratégie opérationnelle d'intégration du genre,

Une stratégie concise est élaborée de manière participative avec l'équipe, à partir de l'étude genre et des rencontres avec les partenaires. Elle précisera :

- Les points d'entrée du genre dans chaque composante du projet (orientation, formation, insertion, gouvernance des établissements, mobilisation des entreprises)
- Les publics (établissements, jeunes filles et jeunes hommes, parents et communautés, entreprises, ministère, OSC), définit pour chacun les types d'outils qui pourraient être développés et fixe un socle de messages clés communs.
- Elle comporte un plan d'action priorisé pour 2027-2028 en cohérence avec les indicateurs genre du projet et les résultats de l'étude genre dont elle assurera avec l'équipe projet le suivi.

R1.2 Des outils de sensibilisation et des supports de formation adaptés aux établissements, aux jeunes, à leurs parents et aux communautés sont définis, coproduits, testés et révisés

- Les outils prioritaires, retenus dans la stratégie, sont conçus avec l'équipe, testés sur le terrain puis révisés. À titre indicatif : guide d'animation sur les stéréotypes de métiers pour les jeunes, guide de causeries avec les parents et les communautés ; fiche de messages clés ;
- Les TDR des supports innovants (types jeux vidéo, dessins animés) sont rédigés, et les messages sont co-définis avec le prestataire producteur, contractualisé par Expertise France avec un suivi sur la production.

La production des supports ne relève pas de la mission.

OS2 – Renforcement des compétences de l'équipe projet

R2.1 L'équipe projet maîtrise l'approche genre, peut organiser des actions d'information et de sensibilisation auprès des acteurs du projet, et ses acquis sont consolidés et transmis à l'expert-e genre

- Des sessions de formation seront organisées avec l'équipe, les contenus seront précisés dans la note de cadrage et seront adaptés aux missions des différents membres. La chargée de sensibilisation et la coordinatrice du pôle opérationnel bénéficient d'un accompagnement personnalisé

- Un kit de transfert est remis pour l'expert-e genre. Il contient le point d'étape sur la stratégie, les versions sources des outils, les points de vigilance, les besoins résiduels et les recommandations pour 2028-2031. Une séance de passation est organisée si l'expert-e est recruté-e avant la fin de la mission.

R2.2 L'équipe projet est outillée pour intégrer le genre dans l'élaboration des curricula et l'applique lors des travaux de co-rédaction avec les entreprises et le ministère

- Une formation-action est organisée avec l'équipe chargée de l'ingénierie de formation. Elle porte sur l'intégration du genre dans l'analyse des métiers, les référentiels de compétences, les contenus pédagogiques.
- Une grille d'analyse genre des curricula et une check-list pour les ateliers de co-rédaction sont produites. Elles couvrent le langage et les représentations, les compétences transversales et de vie, la prévention du harcèlement, ainsi que les conditions de stage et d'apprentissage.
- L'expert-e accompagne l'équipe lors d'un ou deux ateliers de co-rédaction des curricula.

OS3 – Gouvernance et politiques des établissements et des entreprises

R3.1 Le ministère et les établissements disposent d'outils pour intégrer le genre dans le pilotage des établissements, en particulier les projets d'établissements

- Un guide méthodologique est co-élaboré avec la direction compétente du ministère en charge de l'ETFP et adossé aux outils de pilotage existants, notamment le projet d'établissement. Le travail sera conjoint avec l'expert formation professionnelle en vue de définir une trame avec les contenus indicatifs à fournir dans un projet d'établissement.
- L'intégration des plans d'action genre dans les projets d'établissement s'établira en cohérence avec la stratégie genre du METFP : le genre sera décliné dans les différents thématiques du projet d'établissement et veillera notamment à intégrer les dimensions de l'orientation, l'accueil et sécurité, les mécanismes d'écoute et de signalement, les points de vigilance pour le maintien et la réussite, les relations avec les entreprises d'accueil) ;
- Une session pilote (2 jours) est animée avec l'équipe pour les directions, formateurs et formatrices dans au moins un établissement.

R3.2 Les organisations professionnelles et les entreprises sont sensibilisées et outillées pour intégrer l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations et des VBG dans leurs politiques et pratiques

- Les besoins des groupements professionnels des quatre secteurs ciblés et de l'association des DRH et RSE sont identifiés.
- Deux sessions de sensibilisation sont animées avec l'équipe (Antananarivo et une région), et des pistes d'engagement concrètes sont identifiées avec les entreprises participantes
- Des outils « kit égalité professionnelle » pour les entreprises sont produits, couvrant le recrutement non discriminatoire, l'accueil des stagiaires et apprenties, l'évolution professionnelle, ainsi que la prévention et le traitement du harcèlement sexuel.

4. Modalité d'organisation de la mission

4.1 Organisation des différentes missions

La mission est conduite de façon perlée, en quatre missions à Madagascar encadrées par des temps de préparation, de finalisation et d'accompagnement à distance. Entre les missions, l'expert-e assure un suivi à distance (Accompagnement à distance de l'équipe, suivi et relecture des productions,).

Mission 1 – Cadrage, diagnostic rapide et stratégie opérationnelle (18 jours Distance et Madagascar)

Période indicative : 25 novembre – 18 décembre 2026. **Lieu :** Antananarivo + une région.

- Revue documentaire à distance : document de projet, cadre logique, TDR étude genre, cadre juridique et institutionnel national (stratégie METFP, politique emploi et genre, législation relative aux VBG et au travail).
- Réunion de cadrage avec l'équipe projet et les partenaires, parties prenantes clés : ministère en charge de l'ETFP, établissements, groupements professionnels, association des DRH, école de formation ONY en vue de définir les besoins d'appui en formation et les outils pouvant être pertinents.
- Session d'introduction au genre pour l'équipe projet et atelier de co-construction de la stratégie. Rédaction et restitution de la version provisoire de la stratégie opérationnelle.
- Une première session de sensibilisation auprès des organisations professionnelles et/ ou de l'association RSE à Antananarivo.
- Un pré cadrage des TDR sur l'outil de sensibilisation innovant (jeux vidéo -dessin animé)

Produits : L1 Note de cadrage ; L2 Stratégie opérationnelle (version provisoire).

Mission 2 – Conception des outils et formation de l'équipe (17 jours Distance et Madagascar)

Période indicative : février – mars 2027. **Lieux :** Antananarivo et une région d'intervention.

- Finalisation à distance de la stratégie et préparation des trames pour les outils prioritaires et des modules de formation et des TDR des supports d'information-sensibilisation innovants (jeux vidéo/dessins animés) avec l'équipe projet.
- Ateliers de co-production des outils avec l'équipe,
- Formation-action à l'intégration du genre dans l'ingénierie des curricula avec élaboration de la grille d'analyse et de la check-list de co-rédaction.
- Atelier technique avec le ministère pour co-élaborer le guide d'intégration du genre dans le pilotage des établissements (projets d'établissement, plans d'action genre).
- Préparation des outils pour les entreprises ;
- Démarrage de l'outil innovant : préparation du cadre de la co-production avec le prestataire sous réserve du recrutement et contractualisation du prestataire par Expertise France.

Produits :

L2 Stratégie (version finale) ;

L3 Boîte à outils incluant le cadrage de la prestation pour la production de l'outil innovant ;

L4 Modules et rapport de formation ;

L5 Grille et check-list curricula et Kit « égalité professionnelle » pour les entreprises (version provisoire).

Mission 3 – Finalisation des outils, test, accompagnement et consolidation (15 jours)

Période indicative : Mai à juillet **Lieux :** Antananarivo et une région d'intervention.

- Finalisation de l'outil et guide projet d'établissement intégrant le genre, préparation et animation des séances de présentation et formation sur l'outil et le genre auprès du METF.
- Accompagnement de l'équipe dans les activités de sensibilisation et l'appropriation des outils et des messages et ajustement.
- Accompagnement de l'équipe lors d'un ou deux ateliers de co-rédaction de curricula avec les entreprises et le ministère.
- Animation des sessions de sensibilisation ou d'ateliers auprès des organisations professionnelles, sur la base des outils produits et révision des outils sur la base des retours.

Produits : L6 Boîte à outils regroupant les outils de sensibilisation auprès des jeunes filles et hommes et leur environnement scolaire et familial et les Kits égalité professionnelle et prévention du harcèlement et VBG en entreprises ; L7 Guide projet d'établissement et modules de formation auprès du METFP et ENSET ; L8 : Recommandations sur les modules dispensés et les outils testés auprès des différents acteurs et partenaires du projet incluant les compte rendu des ateliers et sessions réalisées.

Mission 4 – Consolidation et transfert (13 jours à distance et à Madagascar)

Période indicative : octobre – décembre 2027. **Lieu :** Antananarivo.

- Finalisation des outils
- Point d'étape sur la mise en œuvre de la stratégie et l'utilisation des outils par l'équipe (entretiens, revue des activités réalisées).
- Atelier de capitalisation avec l'équipe projet et les OSC, partenaires : acquis, difficultés, ajustements.
- Séance de passation avec l'expert-e genre s'il/elle est recruté-e ; à défaut, kit de transfert autoportant et passation à distance ultérieure.
- Rédaction du rapport final et du kit de transfert.

Produits : L9 Rapport final et kit de transfert.

4.2 Modalités de coordination et de validation de la mission d'expertise

- **Coordination de la mission :** la cheffe de projet et le coordonnateur du pôle stratégie et expertises sont les points focaux d'Expertise France pour la coordination de la mission et la validation des livrables. L'expert-e organise de manière autonome les modalités nécessaires à la réalisation de ses prestations.
- **Engagements d'Expertise France :** transmettre la documentation avant le démarrage, organiser les rendez-vous, les ateliers et la logistique (salles, déplacements en région), faciliter l'accès au ministère et aux partenaires, assurer le recrutement des prestataires des supports innovants.
- **Suivi :** un point régulier à distance avec l'équipe sera défini avec un point focal, en charge du suivi de l'expertise. La périodicité et le point focal seront définis lors des réunions de cadrage.

Ce qui ne relève pas de la mission de l'experte

Pour garantir la faisabilité dans le volume de 63 jours, les éléments suivants sont exclus du périmètre de la mission :

- La conduite d'une nouvelle étude genre ou d'une collecte de données quantitatives (la mission s'appuie sur l'étude genre existante) ;
- La production effective des supports de sensibilisation (jeux vidéo, dessins animés) et le recrutement des prestataires ;
- La formation de l'ensemble des établissements, formateurs et entreprises du projet, qui sera assurée par l'équipe projet à partir des outils produits ;
- La conception complète du dispositif de suivi-évaluation (la mission propose des indicateurs sensibles au genre) ;
- La mise en place de mécanismes de prise en charge de cas de VBG (la mission prévoit des procédures d'orientation vers les services compétents et avec l'ONG Care intervenant sur les régions du projet).

4.3 Principaux risques et mesures d'atténuation

Risque	Mesure d'atténuation
Disponibilité limitée du ministère et des partenaires	Planification des rendez-vous dès la note de cadrage ; dates des missions ajustables d'un commun accord.
Retard dans le recrutement des réalisateurs des supports innovants	TDR et brief créatif remis dans tous les cas ; atelier « messages » reporté en mission 4 ou animé par l'équipe à partir du brief.
Recrutement de l'expert-e genre après la fin de la mission	Kit de transfert autoportant ; séance de passation à distance prévue dans le contrat si nécessaire.
Sensibilité des sujets liés aux VBG	Protocole éthique, absence de collecte de récits de violences, identification préalable des services d'orientation.
Charge de travail de l'équipe projet	Nombre d'outils limité et priorisé ; outils simples ; Accompagnement intégré aux activités existantes.

5. Répartition des jours et synthèse des livrables attendus

Séquence	Période indicative	À distance	À Madagascar	Total
Mission 1 : cadrage et stratégie opérationnelle	25 nov. – 18 déc. 2026	3 j	15 j	18 j
Mission 2 : conception des outils et formation	Février – mars 2027	3 j	14 j	17 j
Mission 3 : test, accompagnement et consolidation	Mai – juillet 2027	3 j	12 j	15 j
Mission 4 : transfert et capitalisation	Octobre – décembre 2027	3 j	10 j	13j
Total	Nov. 2026 – déc. 2027	12 j	51 j	63 j

Les livrables sont rédigés en français, dans un style clair, remis en format Word éditable (et PowerPoint pour les supports de formation).

N°	Livable	Contenu principal	Échéance indicative
L1	Note de cadrage	Compréhension de la mission ; périmètre ; méthodologie et calendrier détaillés ; parties prenantes ; outils pressentis ; méthodologie de l'accompagnement.	Début décembre 2026 6 Mission 1 Semaine 1

N°	Livrable	Contenu principal	Échéance indicative
L2	Stratégie opérationnelle d'intégration du genre	Points d'entrée par composante ; cartographie des publics et types d'outils ; messages clés ; plan d'action 2027-2028 ; indicateurs sensibles au genre.	Provisoire : fin de la mission 1. Finale : février 2027
L3	Boîte à outils de sensibilisation (6 à 8 outils) et TDR des supports innovants	Outils pour les établissements, les jeunes, les parents et les communautés, avec guide d'utilisation ; TDR des jeux vidéo et dessins animés ; brief créatif des messages.	V1 : fin de la mission 2.
L4	Modules et rapport de formation	Supports et guide d'animation (3 j) ; tests avant/après ; rapport de formation ; synthèse de l'accompagnement et des progrès de l'équipe.	Formation : fin de la mission 2.
L5	Outils d'intégration du genre dans les curricula et Kit égalité professionnelle	Grille d'analyse genre des curricula ; recommandations sur 2-3 modules ; comptes rendus des ateliers accompagnés ; fiches pratiques des outils et comptes rendus des deux sessions et pistes d'engagement des entreprises	Grille et check-list : fin de la mission 2. Recommandations : fin de la mission 3
L6	Boîte à outils Genre et prévention VBG	Outils pour les établissements, les jeunes, les parents et les communautés, avec guide d'utilisation et kit égalité professionnelle	Début mission 4
L7	Guide « genre et pilotage des établissements »	Guide + module de formation des sessions pilote pour les directions et formateurs.	Provisoire : fin de la mission 3 Final : fin de la mission 4
L8	Les modules et outils dispensés	Recommandations sur les modules dispensés et les outils testés	Début de la mission 4
L9	Rapport final et kit de transfert	Bilan des six résultats ; point d'étape de la stratégie ; points de vigilance ; recommandations	Décembre 2027

Les périodes exactes et la répartition fine des jours seront précisées dans la note de cadrage, en fonction du calendrier opérationnel du projet et de la disponibilité des partenaires. Les jours à distance couvrent la préparation, la finalisation des livrables et l'accompagnement entre les missions.

6. Profil recherché

Formation

Diplôme de niveau master (ou équivalent) au minimum dans l'un des domaines suivants : sciences sociales, sciences de l'éducation, sociologie, études de genre, droit, sciences politiques, développement ou domaine équivalent.

Expérience générale

Au moins **12 années d'expérience professionnelle pertinente**, dont des expériences significatives dans plusieurs des domaines suivants :

- Intégration du genre dans les politiques ou projets de développement ;
- Égalité professionnelle, accès des filles à la formation et des femmes à l'emploi ;
- Prévention des discriminations, prévention et lutte contre les VBG.

Expérience spécifique

Une expérience avérée dans les domaines suivants sera recherchée :

- Formation d'acteurs institutionnels à l'intégration du genre dans l'éducation et/ou la formation professionnelle ;
- Conseil et formation auprès des entreprises en matière d'égalité femmes-hommes ;
- Production de boîtes à outils pour intégrer le genre dans les dispositifs éducatifs et mener des actions de sensibilisation ;
- Accompagnement des établissements et des entreprises dans l'intégration du genre et la prévention des discriminations et des violences sexistes.

Compétences requises

- Excellente maîtrise de l'approche genre et des enjeux d'égalité professionnelle ;
- Capacités confirmées d'animation, de formation et d'accompagnement personnalisé ;
- Excellentes capacités d'analyse et de synthèse ;
- Très bonnes capacités rédactionnelles en français ;
- Aptitude au travail en équipe et en contexte multiculturel ;
- Capacité à travailler à distance et en présentiel ;
- Capacité à produire des livrables clairs, structurés et directement utilisables.

Une connaissance du contexte de l'océan Indien, en particulier de Madagascar, ainsi qu'une expérience auprès des secteurs économiques ciblés (énergies renouvelables, économie bleue, métiers verts, numérique) constitueront un avantage important.

7. Informations complémentaires

- **Durée de la mission** : maximum 63 jours ouvrés répartis sur 14 mois (novembre 2026 – décembre 2027), dont 12 jours à distance et 51 jours à Madagascar.
- **Nature du contrat** : contrat de prestation de services d'expertise individuelle (CPS EI).
- **Date de début de la prestation (prévisionnelle)** : 25 novembre 2026.
- **Lieu de réalisation** : Madagascar (Antananarivo et régions d'intervention) et à distance.

Les frais de voyage nécessaires à la réalisation des missions à Madagascar sont pris en charge par Expertise France, en complément des honoraires de l'expert·e et conformément à la politique voyage et aux barèmes applicables. Ils comprennent notamment les billets de transport entre le lieu de domicile et le lieu de mission, ainsi que les frais liés aux déplacements en région. Les modalités de prise en charge des per diem et autres frais de mission seront précisées dans le contrat. Ces frais ne devront pas être intégrés au taux journalier proposé par l'expert·e.

8. Modalités d'évaluation

Critères d'évaluation	Points
1. Offre technique	90
Expérience générale et spécifique de l'expert·e en matière de genre, égalité professionnelle, prévention des discriminations et VBG	30
Expérience en formation/accompagnement d'acteurs institutionnels, établissements de formation et entreprises	20
Compréhension de la mission et de ses enjeux	15
Pertinence et qualité de la méthodologie proposée	15
Cohérence du calendrier, organisation de la mission et répartition des 63 jours	10

2. Offre financière	10
TOTAL	100

Toute offre obtenant une note technique inférieure à 60/90 pourra être écartée pour insuffisance technique.

L'offre financière sera notée selon la formule suivante :

Note financière = (montant de l'offre recevable la moins-disante / montant de l'offre évaluée) × 10.

Expertise France pourra organiser un entretien avec les candidat-es présélectionné-es afin d'apprécier leur maîtrise de la mission, leur expérience et la méthodologie proposée.

9. Modalités de soumission des candidatures

Les candidatures devront comprendre une offre administrative, une offre technique et une offre financière.

9.1 Offre administrative

Le/la candidat-e devra fournir :

- un document justifiant son identité et, le cas échéant, l'existence légale de la structure avec laquelle il/elle contractera ;
- un document justifiant sa capacité à contracter et à facturer légalement la prestation : extrait Kbis, RCS, immatriculation professionnelle ou document équivalent ;
- les documents d'identification fiscale applicables : NIF, STAT ou équivalent ;

Lorsque l'expert-e recourt à une structure de portage, les pièces administratives de cette structure devront être fournies et l'expert-e restera nommément désigné-e pour l'exécution de la mission.

9.2 Offre technique

L'offre technique comprendra :

- un CV récent détaillant les expériences pertinentes pour la mission ;
- une note technique de cinq (5) pages maximum présentant :
 - la compréhension de la mission et de ses enjeux ;
 - la méthodologie proposée ;
 - l'organisation de la mission ;
 - le calendrier indicatif d'intervention ;
 - une proposition de répartition des 63 jours maximum entre les quatre missions prévues ;
 - les modalités proposées pour le transfert de compétences et l'appropriation des outils par l'équipe projet ;

- les références de missions similaires réalisées, en précisant lorsque possible le commanditaire, la période, l'objet de la mission et les principaux résultats ou livrables produits.

9.3 Offre financière

L'offre financière devra préciser :

- le taux journalier HT ;
- le montant de la TVA, le cas échéant ;
- le taux journalier TTC ;
- le montant total HT et TTC correspondant au volume maximal de 63 jours de prestation.

Les frais de voyage et de mission pris directement en charge par Expertise France conformément aux présents TDR ne devront pas être intégrés au taux journalier proposé.

9.4 Modalités de transmission

Les candidatures devront être transmises au plus tard le **4 novembre 2026 à 23h30** sur la plateforme Gestmax d'Expertise France