

Termes de référence : Renforcement des capacités des partenaires du projet EFOR

1. 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 à l'information, l'éloignement des postes de décision, les possibilités de participation à la vie sociale et économique, le chômage, 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 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 juridiques en plus de la pandémie de Covid-19 qui a durement frappé l'économie tunisienne, aggravé le chômage, en particulier chez les femmes et engendré une situation économique et sociale fragile.

La précarité économique et sociale chez les femmes dans le secteur agricole est un problème complexe qui persiste et qui est alimenté par des représentations et des normes sociales discriminatoires. Ces préjugés limitent considérablement les opportunités disponibles pour les femmes dans le secteur agricole, ce qui aggrave encore leur situation précaire.

En Tunisie, les femmes 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) ont été créés sur tout le territoire national. Le MFFEPA contribue aussi à la création de ces structures en plus de certaines ONG.

Le projet Emancipation des Femmes et des Organisations Rurales (EFOR) est financée par l'AFD et mis en œuvre par Expertise France. Le projet a été lancé en mars 2023 sous le pilotage du MARHP (Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche) et du MFFEPA (Ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes Agées).

Dans ce contexte et dans le cadre de l'appui du projet aux Structures professionnelles et du partenariat avec le MARHP et le MFFEPA s'inscrit la présente mission de diagnostic des besoins en renforcement des capacités personnelles, techniques, etc. des partenaires.

2. 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 niveaux :

- **Au niveau micro** : une intervention au niveau des femmes et des hommes, des ménages, des OPA (Organisation Professionnelle Agricole) et des communautés directement ou à travers des OSC (Organisation de la Société Civile) nationale et régionale. Ces OPA bénéficieront d'appuis matériels, et de formations dans le cadre de modèles économiques inclusifs et favorisant une plus grande égalité femmes hommes ;
- **Au niveau méso** : l'accent sera placé sur les institutions et leurs modes de fonctionnement en termes de politiques et de compétences en matière de genre ;

- **Au niveau macro** : ce sont les politiques publiques et leur mise en œuvre qui sont au centre de l'intervention du projet.

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.

Objectifs spécifiques

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 ainsi revaloriser leur statut au sein de leur famille et de leur communauté.

L'adaptation des exploitantes agricoles aux effets du changement climatique sera également au cœur des objectifs de ce projet.

Bénéficiaires

Le projet EFOR appuiera les groupements féminins (les Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) ayant une reconnaissance et un statut légal), soit sous forme de Groupement de Développement Agricole (GDA), soit sous forme de Société Mutuelle de Services Agricoles (SMSA). Les cibles incluent aussi :

-Les femmes leaders : membres de ces groupements et pour certaines d'entre elles jeunes diplômées de l'enseignement supérieur, elles ont été identifiées comme un autre élément moteur du projet. Pour beaucoup, elles se heurtent à des difficultés (des activités qu'elles ne maîtrisent pas, des compétences qui leur manquent, des résistances) qui ont le potentiel d'éroder leur énergie et leur capacité à la fois à développer des activités économiques, et à produire du changement social.

Les membres des groupements féminins seront la cible de nombreuses activités : à la fois comme membres des groupements, comme agricultrices et comme membres de foyers et de communautés dans lesquelles le projet sera actif. A noter qu'à Béja certains groupements sont majoritairement (et non exclusivement) féminins : il est souhaitable que les hommes puissent participer à certaines des activités lorsque cela est utile (notamment pour les activités de sensibilisation).

-Les exploitations dans lesquelles ces femmes travaillent, et les membres de leurs foyers.

-Les communautés (villages, quartier) dans lesquelles les groupements sont basés.

Le projet prévoit également la collaboration avec des Organisations de la société civile (OSC), actives sur les questions d'égalité en Tunisie pour la mise en œuvre de plusieurs de ses activités.

3. La mission de diagnostic des capacités des partenaires

Objectif et cibles de la mission

Le projet EFOR est construit autour de trois composantes :

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

Dans le cadre de cette troisième composante « Capitalisation, politiques publiques et renforcement institutionnel : que s'intègre la présente mission de diagnostic des besoins en renforcement des capacités personnelles, techniques, etc. des partenaires ».

Ainsi l'objectif de cette mission est de réaliser un diagnostic participatif des capacités des acteurs nationaux, régionaux et locaux (partenaires membres des Comités de Suivi Opérationnels) qui interviennent sur les thématiques d'action du projet à savoir l'égalité des femmes et des hommes, l'autonomisation des structures professionnelles agricoles les changements climatiques et le suivi évaluation. Il s'agit également d'identifier les besoins en développement personnel nécessaires pour renforcer l'autonomisation et le leadership, contribuant ainsi de manière optimale aux résultats et à la durabilité du projet.

L'objectif ultime est de former des acteurs de changements positifs au sein des partenaires impliqués

L'objectif de cette mission est donc d'assurer et d'appuyer la montée en compétences du personnel des institutions concernées (ministères et commissariats) pour un meilleur encadrement des OPA et une meilleure sensibilité à l'égalité des femmes et des hommes sur les trois questions principales suivantes :

- L'approche Genre dans l'agriculture,
- Les changements climatiques
- Le suivi-évaluation
- Développement personnel pour renforcer l'atomisation, le leadership

Méthodologie et déroulé de la mission

Précisons d'abord que cette mission se déroulera en deux temps complémentaires et successifs :

Phase 1 : Identification des agents des ministères partenaires qui bénéficierons de l'appui du projet :

Avec l'appui de l'équipe projet désignée, un processus d'identification des agents des ministères partenaires sera assuré afin de déterminer les agents des deux ministères (à l'échelle nationale régionale et locale) et éventuellement d'autres acteurs publics actifs sur les thématiques d'intervention

du projet (le ministère de l'environnement, les directions régionales de l'environnement, les membres du comité national des CC, L'UGPO-CC : L'unité DE GESTION PAR OBJECTIFS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE PARIS SUR LE CLIMAT, etc.)

Au terme de cette phase, un panel représentatif au niveau national (central) et régional en terme de genre, des fonctions, des grades et de l'exposition au terrain et en contact direct avec les OPA.

Phase 2 : identification des thématiques de renforcement des capacités :

Des entretiens et des ateliers participatifs de réflexion seront mis en place pour identifier les besoins en renforcements des capacités exprimés par les agents des ministères eux-mêmes et identifiés par les expert-es thématiques présent-es et encadrant ces ateliers.

Cet atelier seront conduit en deux parties : Identifications des thématiques d'appui, puis priorisation et sélection de celles les plus utiles et plus adaptées à la cible. (Le groupe accorde un coefficient à chaque thème proposé puis priorisation des trois thèmes ayant les coefficients les plus importants)

Au terme de ces deux phases, un plan de renforcement de capacités à mettre en œuvre dans le cadre du projet EFOR sera élaboré pour la durée du projet. Le plan de renforcement des capacités sera actualisé annuellement de manière participative avec les ministères partenaires et en tenant compte de l'avancement du projet ;

Le / la prestataire est ainsi appelé à mener ce travail participatif en se basant sur les outils méthodologiques suivants :

➤ Une recherche bibliographique :

- Sur les différents appuis offerts aux ministères et CRDA dans le cadre d'autre projets et initiatives
- Sur les thématiques récentes et innovante en rapport avec nos thématiques d'intervention (l'égalité des femmes et des hommes, l'autonomisation des structures professionnelles agricoles et les changements climatiques)

➤ Des entretiens avec et / ou focus groupe

- Des personnes ressources, de hauts cadres des ministères et des CRDA
- Des experts et personnes ressources sur les thématiques d'intervention du projet (l'égalité des femmes et des hommes, l'autonomisation des structures professionnelles agricoles et les changements climatiques)
- Avec les personnes en contact direct avec les OPA (les cheffes d'arrondissement FR, les cheffes d'arrondissements FE, les commissaires de la femme, etc.

Pour déterminer à la fois les agents potentiels pouvant bénéficier du renforcement des capacités et les thèmes de développement des capacités !

Le - la prestataire est appelé-e aussi à consulter les résultats des deux diagnostics en cours de réalisation par le projet : Diag Genre et Diag OPA

4. Livrables attendus :

Le prestataire est appelé à fournir un rapport de mission comprenant :

- La méthodologie et les outils de travail
- La liste des partenaires à former
- Le plan de formation concerté (avec proposition de formateur éventuel)
- Un reporting détaillé de tout le processus de déroulement de cette mission et fiches de présences

5. Durée de la mission

La mission s'étalera sur 1 mois à partir de la date de signature du contrat

Cadrage, méthodologie et outils	3 j
Entretiens et focus groupes	8j
Rapports finaux (livrables des entretiens et focus groupe)	4j
Plan de formation concertés	

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

Le diagnostic participatif, sera mené en étroite collaboration avec

- L'équipe projet EFOR désignée
- Les partenaires des deux ministères MFFEPA, du MARHP / BAFR et DGFIOP et leurs structures régionales (commissariat de la femme et arrondissements FR et FE

Des réunions de pré-cadrage, de cadrage, de suivi et de restitution de l'avancement de la mission doivent être tenu tout au long de la mission

7. Logistique

Le Prestataire devra assurer lui-même ses déplacements sur Tunis et éventuellement dans les trois gouvernorats.

8. Profil recherché

Nous recherchons un(e) consultant(e) ou un(e) expert(e) possédant une solide expérience dans les domaines de l'égalité des genres, du développement agricole 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 d'identifier les besoins spécifiques en renforcement des capacités des acteurs concernés.

Qualifications requises :

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.

Connaissance approfondie des dynamiques de développement rural en Tunisie, des contraintes et des opportunités spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes et les filles en milieu rural, ainsi que des structures professionnelles agricoles et de leurs contraintes spécifiques. Une compréhension des changements climatiques et de leurs impacts sur les femmes et les hommes est également requise.

Connaissance des politiques publiques et des programmes nationaux de développement rural en Tunisie, ainsi que de l'approche genre et développement.

Compétences et expertises spécifiques :

Expertise dans l'égalité des genres : 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, avec la capacité de comprendre les défis spécifiques auxquels sont confrontés les acteurs locaux et nationaux dans ces secteurs.

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.

Compétences en formation et en développement personnel : Une capacité à identifier les besoins en développement personnel des acteurs impliqués dans le projet, ainsi qu'à concevoir et à mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités axés sur le leadership, l'autonomisation et d'autres compétences pertinentes.

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 pour soutenir l'autonomisation et le leadership des acteurs impliqués dans le projet. La consultance peut être appuyée par des experts spécialisés sur des thèmes spécifiques si nécessaire

9. PRESENTATION DES OFFRES

Les éléments d'offre ainsi que toute correspondance et documents relatifs à la présente consultation doivent être rédigés en français.

A l'appui de leur offre, les candidats devront remettre un dossier constitué des documents suivants :

- Preuve d'enregistrement au registre des sociétés (RNE, k-bis ou équivalent)
- Le Curriculum Vitae de l'expert(e) désigné(e) pour la mise en œuvre des activités.
- Une décomposition de l'offre financière présentée sous la forme d'un bordereau de prix unitaires indiquant le prix en journée /hommes et avec une estimation du nombre de jours nécessaires à exécuter la prestation et couvrant l'ensemble des prestations dues au titre du marché.