

**TERMS OF REFERENCE FOR INDIVIDUAL CONSULTANTS AND CONTRACTORS**

<b>Title</b> Recrutement d'un/e consultant/e international/e chargé(e) de réaliser un diagnostic genre organisationnel et stratégique du secteur de l'éducation en RDC	<b>Funding Code:</b>	<b>Type of engagement</b> <input type="checkbox"/> Consultant <input checked="" type="checkbox"/> Individual Contractor	<b>Duty Station:</b> Kinshasa, Office based
<p><b>Purpose of Activity/Assignment:</b></p> <p>L'égalité des genres constitue une priorité à l'échelle mondiale, indissociable de ses efforts de promotion du droit à l'éducation et de son soutien à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD). Dans le Cadre d'action Education 2030, l'ODD 4 vise à « assurer une éducation inclusive et équitable de qualité et à promouvoir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous » et l'ODD 5 vise à « parvenir à l'égalité des genres et autonomiser toutes les femmes et les filles ». L'Agenda Education 2030 reconnaît que l'égalité des genres requiert une approche qui « garantisse que les filles et les garçons, les femmes et les hommes non seulement aient le même accès aux différents cycles d'enseignement, jusqu'à leur terme, mais aussi qu'ils aient les mêmes possibilités de s'épanouir dans l'éducation et grâce à l'éducation. »</p> <p>Le Gouvernement de la RDC a fait des avancées remarquables pour la promotion de l'éducation et la lutte contre les discriminations de genre dans le secteur éducatif, tels que : i) l'adoption d'une stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025 (SSEF), qui inclue des réformes majeurs pour la gratuité de l'éducation primaire et des indicateurs genre dans son cadre des résultats ; ii) une augmentation de l'allocation budgétaire progressive pour l'éducation à partir de 2020 ; en portant le budget consacré à l'éducation de 17,8 % en 2019 à 21,61 % en 2021 ; iii) l'adoption d'une stratégie pour la scolarisation des filles en 2015, qui définit des actions ciblées au niveau national et local ; iv) la révision en 2020 de la Stratégie Nationale de lutte contre les violences basée sur le genre, qui intègre des dispositions favorisant l'interconnexion entre les l'éducation de genre comme stratégie des prévention des toutes formes des violences envers les enfants, les femmes et les filles ; v) la mise en place d'un cadre de coordination multi-bailleurs pour améliorer l'efficacité de l'aide dans le secteur éducatif actif depuis 2008.</p> <p>Malgré ces avancées remarquable, les données disponibles démontrent la persistance des disparités du genre dans le secteur de l'éducation à tous les niveaux. Selon le Gender Gap Education Index 2021, qui mesure l'écart entre l'accès actuel des femmes et des hommes à l'éducation par le biais des ratios femmes/hommes dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, la RDC est place au 154 rang sur 156.</p> <p>Aujourd'hui, si l'accès des filles et des garçons au primaire est quasiment identique en termes de données statistiques, on note des taux de déperdition plus sévères chez les filles entre la 5e année du primaire et le début du secondaire. Malgré des indicateurs positifs sur l'accès et l'achèvement de l'école primaire pour les filles et les garçons, les données disponibles du MICS 2018 met en évidence une disparité visible entre les sexes au moment de l'admission à l'enseignement primaire (garçons : 59 % contre 55,5 % pour les filles), de l'achèvement primaire (garçons 67,1 et 66,3 % pour les filles), de la transition au secondaire (garçons : 90 % contre 87 % pour les filles) avec des écarts très prononcés au niveau de l'achèvement du Secondaire 2eme cycle (garçons : 36.4% contre 27 % pour les filles) et des disparités géographiques importantes. L'entrée tardive à l'école primaire a un impact plus négatif sur les filles que sur les garçons, car une fois adolescentes, elles ont des besoins spécifiques et sont soumises à de multiples défis (par exemple, le risque de VBG, les grossesses précoces, GHM, l'augmentation des tâches ménagères...) avant de terminer l'école primaire.</p> <p>Dans ce contexte, l'UNICEF vise à accompagner le Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique (EPST) de la RDC à réaliser un diagnostic participatif institutionnel et stratégique afin d'examiner comment la dimension genre est prise en compte d'une part dans sa culture organisationnelle et sa structure institutionnelle, y compris dans le système de suivi, d'évaluation et de budgétisation, et d'autre part dans les politiques, stratégies, programmes et leurs outils de mise en œuvre. Du point de vue méthodologique, le diagnostic devra conduire les analyses nécessaires pour identifier les lacunes des mécanismes d'intégration de la dimension de genre, y compris les besoins de renforcement des capacités, ainsi que les solutions institutionnelles et programmatiques à adopter. De plus, les analyses et conclusions de ce diagnostic pourront nourrir le rapport de mise en œuvre de la SSEF (rapport à mi-parcours) et informer les débats lors des ateliers/travaux de la revue à mi-parcours, dont l'organisation est prévue pour le deuxième semestre 2022. Cela permettra notamment de renforcer la dimension de genre dans le suivi des politiques sectorielles et des réformes, et de contribuer à formuler des recommandations qui prennent davantage la dimension de genre.</p>			

**Scope of Work :**

L'objectif principal du diagnostic institutionnel participatif de l'égalité des genres du Ministère de l'EPST est de :  
Promouvoir une gestion, planification et un suivi sectorielle sensible au genre au niveau national et déconcentré.

Le diagnostic participatif genre s'intéresse plus spécifiquement à évaluer la prise en compte du genre à trois sous-secteurs d'analyse :

***Connaissances et capacités des employés :***

- Évaluation du niveau de conscience qu'ont les employés à propos des débats actuels sur le genre, ainsi que leurs connaissances à propos des questions de genre pertinentes pour les domaines techniques et opérationnels du ministère de l'Éducation.
- Évaluation de l'expertise et des compétences des employés en matière d'égalité entre hommes et femmes, ainsi que des efforts de l'organisation pour renforcer les capacités genre des employés.

***Vision, politique et opérations***

- Évaluation de l'intégration de la dimension de genre en ce qui concerne (i) vision, politiques, stratégies, objectifs, programmes et budgets ; (ii) mise en œuvre des programmes, projets, activités ; (iii) gestion des informations et des connaissances, documents écrits et visuels produits par l'organisation
- Évaluation des systèmes et instruments utilisés pour le compte rendu et le contrôle en général et en matière d'égalité entre hommes et femmes (indicateurs, règles pour les rapports, procédures, exigences financières, critères de performance, etc.).
- Évaluation de la manière dont les partenaires sont sélectionnés en ce qui concerne le renforcement des capacités en matière de promotion du genre.

***Répartition en personnel et culture organisationnel***

- Analyse de la répartition numérique (si disponibles) et de la parité du personnel à différents échelons du ministère de l'Éducation et en fonction d'autres critères démographiques (si disponibles).
- Évaluation des politiques de ressources humaines en fonction de leur caractère sensible ou transformateur de la dimension genre.
- Identification des personnes qui prennent les décisions concernant l'intégration de la dimension de genre et de la manière dont ces décisions sont prises.
- Évaluation de la culture organisationnelle en fonction de son ouverture à l'égalité de genre.

<b>Work Assignment Overview</b>			
Tasks/Milestone:	Deliverables/Outputs:	Timeline	Estimate Budget
<p>Élaborer un rapport initial et un plan de travail (d'environ 20 pages, sans compter les annexes). Le rapport sera articulé en deux composantes principales : i) un examen de la législation, des politiques et des documents de planification stratégique et opérationnelle, du mécanisme de suivi et évaluation et d'allocation budgétaire ; ii) une analyse de l'organigramme du Ministère, la liste du personnel national en incluant les rôle et responsabilité et les outils de communication interne et externe. De plus il devra inclure la liste des documents à analyser (y inclue les outils programmatiques et des renforcements de capacité), la méthodologie du diagnostic, le plan d'échantillonnage et les outils de collecte de données, la liste des parties prenantes à consulter et un plan de travail détaillé (au niveau national et dans 3 provinces de la RDC sélectionnées par le Ministère de l'Education et l'UNICEF).</p>	<p><b><u>Rapport initial</u></b></p>	<p>10 jours</p>	<p>10%</p>
<p>Elaborer un plan de formation sur l'intégration du genre dans les politiques, programmes du Ministère de l'EPST au niveau national et déconcentré (3 provinces – voir ci-haut). Le plan sera développé sur la base d'une analyse de compétences et devra inclure la liste du personnel à former en incluant les rôles et les responsabilités, le niveau de compétence en matière de genre, la méthodologie, les outils de la formation et un plan de multiplication des formations.</p>	<p><b><u>Plan de renforcement des capacités</u></b></p>	<p>35 jours</p>	<p>25%</p>
<p>Le rapport devra contenir la méthodologie, la liste et la répartition des personnes interrogées et des participants aux groupes de discussion, les conclusions, les recommandations initiales et des copies de tous les outils utilisés. Le rapport préliminaire (d'environ 25 pages, comprenant une synthèse et excluant les annexes) sera distribué aux parties prenantes afin de recueillir leurs réactions. Le rapport préliminaire et les conclusions doivent être approuvés par les parties prenantes concernées lors d'un atelier de validation à Kinshasa, pour lequel une présentation PowerPoint succincte sera préparée.</p>	<p><b><u>Rapport préliminaire du diagnostic genre -</u></b></p>	<p>30 jours</p>	<p>25%</p>

<p>Le rapport final doit contenir les conclusions et les recommandations stratégiques de haut niveau pour une intégration effective du genre dans le cadre institutionnel, la culture organisationnelle du ministère ainsi que dans les stratégies et les programmes du Ministère de l'EPST. Il doit contenir aussi des recommandations techniques traduites dans un plan d'action incluant : (i) des activités de suivi spécifiques, (ii) des indicateurs pour le suivi des résultats, et (iii) la redevabilité de chaque structure identifiée. Le rapport, y compris le plan d'action, doit compter environ 40 pages, y compris un résumé et en excluant les annexes. Le rapport final doit également être présenté sous forme de diapositives PowerPoint lors d'un atelier de validation final avec toutes les parties prenantes.</p>	<p><b><u>Rapport final du diagnostic genre et plan d'action -</u></b></p>	<p>10 jours</p>	<p>40%</p>
<p><b>Minimum Qualifications required:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Bachelors <input checked="" type="checkbox"/> Masters <input type="checkbox"/> PhD <input type="checkbox"/> Other</p> <p>Enter Disciplines</p> <p>Master ou doctorat en sciences sociales (sociologie, genre, démographie, psychologie, sciences politiques ou économiques), politique publique ou en développement international.</p>	<p><b>Knowledge/Expertise/Skills required:</b></p> <p><b>Compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Connaissance avérée des questions liées à l'égalité des genres et notamment dans le domaine de l'éducation</li> <li>➤ Connaissance du système éducatif de la RDC ;</li> <li>➤ Solides compétences analytiques dans la conception et l'évaluation des politiques publiques et de programmes sur le genre et l'éducation</li> <li>➤ Excellentes compétences interpersonnelles, de facilitation et de communication.</li> <li>➤ Excellente connaissance Français écrit et parlé ;</li> <li>➤ Flexibilité et capacité d'adaptation aux changements et aux conditions de travail dans les contextes de crise humanitaire</li> <li>➤ Parfaite maîtrise de la suite Microsoft Office (Word, Excel et Power Point).</li> </ul> <p><b>Expérience</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Au moins 8 ans de solides compétences techniques en matière de genre, de recherche et de capacité à soutenir les pays, notamment en ce qui concerne l'intégration du genre dans les politiques publiques et dans la planification financière sensible au genre</li> <li>➤ Au moins 5 ans d'expérience substantielle et programmatique dans le domaine du genre et éducation, avec une compréhension du changement social.</li> </ul>		

- Une expérience dans un pays ou une expérience de la programmation liée au genre en Afrique centrale est fortement souhaitée.
- Expérience avérée de la rédaction de rapport et de recommandations en vue d'un plan d'actions au niveau politique et opérationnel