

## **TERMES DE REFERENCE**

TERMES DE REFERENCE POUR LE RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT EN CHARGE DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA CAPITALISATION SUR LES BONNES PRATIQUES DES PROGRAMMES D'OXFAM AU MALI.

**Bamako le 20/07/2023**

## I. OBJET ET CONTEXTE

Oxfam au Mali a adopté l'approche commune de Suivi Evaluation et de redevabilité Sociale CAMSA depuis 2015 lui permettant de mettre en place un plan de Suivi Evaluation de données quantitatives, qualitative et un système de redevabilité pour recueillir les feedbacks des partenaires. Au cours des deux dernières années, nous avons considérablement amélioré notre système de suivi, d'évaluation et de responsabilisation. Le renforcement du département MEAL en personnel supplémentaire a permis de redynamiser les plans MEAL sur l'ensemble des projets suivant les normes CAMSA. Cela a beaucoup contribué à l'agrégation des données, au suivi de l'évolution des indicateurs sur les projets et à la facilitation de l'élaboration des rapports. La redynamisation de notre système de redevabilité au sein de tous nos projets et programmes crédibilise davantage nos interventions sur le terrain et nous renforce davantage.

Cependant, un des grands défis que nous avons à relever est de faire de l'apprentissage à la fois un processus de mesure de rendement, gestion des connaissances et de leçons apprises par lequel nous expliquons et apprécions les changements obtenus, ainsi que la stratégie d'intervention, en vue d'améliorer la qualité de notre travail, de nous assurer de sa pertinence, de rehausser l'imputabilité mutuelle et de renforcer notre légitimité. Pour cela il faut :

- Encourager l'apprentissage : en utilisant tout travail du projet comme une occasion d'apprentissage, en encourageant l'apprentissage, en montrant l'exemple et en le récompensant ;
- Encourager un esprit de curiosité et d'innovation : en établissant un lieu de travail qui encourage à poser des questions, à être curieux et à remettre en question les hypothèses, dans un esprit d'apprentissage ;
- Intégrer les processus d'apprentissage : en incluant des éléments d'apprentissage concrets, par exemple l'utilisation de listes de contrôle pour susciter l'apprentissage, et des questions d'apprentissage dans les ordres du jour des réunions ;
- Encourager la gestion adaptative : en analysant rapidement et fréquemment les données du suivi et de l'évaluation ;
- Chercher activement à comprendre les données du projet et utiliser les données probantes pour guider les décisions et les ajustements à la conception, à la planification et à la mise en oeuvre des projets ;
- Partager l'information en utilisant ce qui est appris dans le projet comme base pour de meilleures pratiques dans l'organisation et dans le secteur.

Le but de la mission est de recueillir les évidences et apprentissages pouvant nourrir la construction des bonnes pratiques et leçons apprises à Oxfam au Mali et ses partenaires. A travers des outils pour la collecte des données auprès du staff d'Oxfam, des partenaires de mise en œuvre, les acteurs locaux et les hommes et les femmes avec lesquelles on travaille dans les projets de développement et d'humanitaire dans les zones de Segou – Mopti- Bandiagara, Gao - Koutiala mais aussi, aux séances de réflexion avec les acteurs clés au Mali travaillant dans l'humanitaire et le développement, on vise avoir des éléments tangibles et concrètes qui puissent contribuer à la mise en place d'une meilleure approche d'apprentissage dans la programmation des projets Oxfam au Mali. Cet exercice d'apprentissage propose de faire le bilan de l'exécution des projets humanitaires et ceux de développement déjà mis en œuvre afin de fournir des informations sur l'appréciation des réalisations des dis projet afin de tirer des leçons sur ce qui a marche et ce qui n'a pas marche pour l'implantation afin de capitaliser sur les bonnes pratiques.

Ces termes de références ont donc pour objet de faire une capitalisation sur les projets humanitaires et développement à travers le recrutement d'un consultant.

## II. OBJECTIFS ET RÉSULTATS:



**2.1. Objectif général :** Promouvoir les standards minimums d'apprentissage et de gestion des connaissances au sein de la mission Oxfam afin de renforcer l'impact positif des programmes.

## **2.2. Objectifs spécifiques :**

De manière spécifique, cet exercice d'apprentissage vise à :

- Renforcer la participation des populations bénéficiaires et la mobilisation de leurs connaissances dans l'amélioration de leurs conditions de vie ;
- Renforcer les capacités de nos partenaires à établir un véritable dialogue avec les populations bénéficiaires et à améliorer leur stratégie d'intervention en intégrant à leurs modes de gestion de meilleures pratiques de suivi-évaluation-apprentissage ;
- Initier un processus de réflexion continu entre les acteurs du projet portant sur la qualité et l'amélioration de la performance du projet (niveau d'atteinte des changements souhaités, appropriation/durabilité, etc.)
- Documenter et partager les leçons apprises d'une expérience/projet de manière à mieux planifier les programmes/projets futurs et à élaborer des stratégies d'intervention plus efficace et efficiente.
- Doter les staffs de gestion des projets et les partenaires de mise en œuvre des outils d'apprentissage et de leçons apprises de nos interventions.

### **Activités du consultant**

- Elaborer un plan de travail après consultation des équipes
- Evaluer l'atteintes des résultats des programmes Humanitaires et de développement selon les normes CAMSA et CHS
- Analyser du cadre de résultats du programme sur les questions d'apprentissage, de gestion des connaissances et de leçons apprises
- Conduire des enquêtes et entretiens auprès des bénéficiaires, communautés et partenaires de mise en œuvre pour recueillir leurs feedbacks sur les programmes et collecte de bonnes pratiques
- Conduire un atelier de renforcement de capacités sur l'apprentissage à l'endroit des OSC et des parties prenantes
- Conduire des ateliers de capitalisation par département : Humanitaire et développement
- Conduire un atelier annuel de capitalisation sur la stratégie annuelle : COP et OSC
- Documenter et partager les bonnes pratiques
- Produire un rapport contenu des recommandations pour chaque atelier de capitalisation
- Proposer des outils de capitalisation et d'apprentissage adaptés au contexte facilitant la collecte et la documentation
- Mettre en place un cadre d'apprentissage, de gestion des connaissances et de leçons apprises pour le programme et les projets d'Oxfam au Mali

## **2.2 Résultats attendus :**

Au terme de l'étude, OXFAM disposera d'un rapport final constitué de données (qualitative et quantitative) portant sur :

1. L'atteint des résultats d'apprentissage des programmes est évalué
2. Les feedbacks des communautés et les partenaires sont collectés
3. Les staffs d'Oxfam et ses partenaires sont renforcés sur le processus de capitalisation et d'apprentissage
4. Les ateliers de capitalisation de chaque programme sont organisés
5. Le cadre d'apprentissage est mis en place et fonctionnel
6. Les bonnes pratiques (cas de succès) et les défis sont documentés et partagés
7. Les outils pratiques prenant en compte le genre et l'inclusivité au profil des programmes humanitaire et développement
8. Les supports visuels sont produits
9. Le rapport final est produit

### III. COUVERTURE DE L'ETUDE

La mission couvrira l'ensembles des programmes d'Oxfam, ses partenaires de mise en œuvre, les communautés dans les zones d'interventions et les services de l'état.

### IV. CIBLES

La recherche d'apprentissage veut assurer une approche inclusive et représentative, où une diversité des projets / programmes est incluse. Cela dit, la recherche permettra de rencontrer chaque programme avec l'appui des leads thématiques, des Projet Manager pour pouvoir collecte des informations nécessaires sur les questions d'apprentissage pour nourrir la réflexion à travers une synthèse des informations MEAL disponibles pour chaque projet, ou soit de manière directe auprès des acteurs cibles (hommes, femmes des communautés, autorités, etc.) sous la forme de Groupes de Discussions (FGD) ou interviews individuels. Avec l'idée de promouvoir l'apprentissage entre pairs des différents programmes, envisager la participation des personnes des autres programmes afin de faire l'échange des expériences pour nourrir la réflexion autour des défis similaires.

Un plan de travail et d'activités concrètes pas à pas sera élaboré par la suite de l'approbation de ces Tdrs, ainsi que la période de conduite et la définition concrète du contexte de la recherche.

### V. METHODOLOGIE

L'activité d'apprentissage et de gestion des connaissances proposée consistera à conduire des ateliers d'apprentissage au niveau de chaque programme. Ces ateliers auront pour but de mener une réflexion conjointe autour de la question d'apprentissage définie dans notre agenda d'apprentissage.

Ainsi, le consultant recruté jouera le rôle point focal pour cette étude et aura à proposer la méthodologie à appliquer qui sera par la suite, discutée et validée par le management ; néanmoins, ces trois (3) étapes principales doivent être prises en compte, à savoir :

- La collecte et revue documentaire suivie des interviews et des meetings avec les personnes ressources, la conduite des ateliers ;
- L'analyse et l'interprétation de chaque bonne pratique identifiée et les leçons apprises ;



- L'élaboration d'un rapport final en tenant compte les recommandations proposées.

A chaque étape, le (la) consultant(e) doit être en mesure de faire respecter les valeurs de l'organisation dans la mise en œuvre de ses activités suivant l'OCS tout au long de ses travaux.

Vu le caractère stratégique des résultats de cette recherche, le comité de pilotage sera composé par les chefs de départements (Humanitaire, développement et MEAL), la directrice des programmes, qui se réuniront à chaque phase de la recherche pour conseiller et orienter tout en assurant les résultats attendus de la recherche. A ce titre, le comité aura pour missions de :

- Valider les documents techniques proposés par le bureau ou cabinet d'études (note de cadrage, outils de collecte et d'analyse, plan d'analyse, plan de rédaction et chronogramme) ;
- Faciliter le déroulement des enquêtes ;
- Mettre à la disposition de l'officier la documentation nécessaire disponible ;
- Examiner le draft du rapport proposé par l'officier ;
- Participe à atelier de validation.

Les techniques de collecte de données du consultant ou officier seront les suivantes :

- La revue documentaire ;
- La collecte des données quantitatives ;
- La collecte des données qualitatives

L'analyse se focalise sur l'identification des bonnes pratiques d'apprentissage au sein de Oxfam.

## **VI. Questions d'apprentissages**

Afin de bien mener des réflexions sur nos manières de mettre en œuvre l'approche et recueillir les meilleures informations, l'exercice devra tourner sur les questions suivantes qui ne sont pas exhaustives :

- Quelles sont les évidences ressorties de l'implémentation et résultats de la mise en œuvre des projets humanitaires et de développement a capitaliser ?
- Quelles sont les bonnes pratiques et ce nous devons améliorer et ou/ changer dans nos méthodes de travail pour avoir une approche efficace ?
- Quelles peuvent être les synergies ente les approches innovantes ?
- Quelles sont les recommandations ?
- Et toute autres questions qui sera soulevé tout au long de l'étude

## **VII. DUREE DE LA CONSULTATION, MANDAT ET PROFIL DU CONSULTANT RECHERCHE:**

La durée de la consultation sera de Six (6) mois de travail qui doivent permettre à la consultation, conformément aux objectifs sus visés et à la démarche préconisée, de répondre au mandat ci-après :

- Présenter une note de cadrage pour la réalisation de l'étude qui doit contenir une note de compréhension des Termes De Référence et du mandat, une méthodologie détaillée et un chronogramme de mise en œuvre ;
- Élaborer et faire valider les outils d'enquête (techniques d'enquête, échantillonnage, équipes d'enquête questionnaires, guides d'entretien etc...) ;
- Former les membres de l'équipe d'enquête ;
- Coordonner et superviser les enquêtes de terrain ;
- Produire le draft du rapport de l'étude ;

- Produire le rapport provisoire de l'étude ;
- Faire valider le rapport provisoire ;
- Produire et déposer le rapport final de l'étude.

Pour cela le consultant devra répondre aux critères suivants :

- Être une personne pluridisciplinaire avec une riche expérience dans le domaine du suivi – évaluation d'apprentissage et de redevabilité.
- Le/les consultant, doit être de préférence diplômé Master/ingénieur en sciences sociales (Socio-Anthropologue, juriste, sciences de l'éducation, économiste, statistiques...), spécialisé en analyse d'impact de programme et projet axée sur le genre et droits humains et avec une grande expérience dans la conduite des études qualitatives et quantitatives au Mali ou ailleurs.
- Avoir plus de 5 ans à 10 d'expérience dans la conduite des études et évaluations des projets et Programmes de développement et humanitaires
- Il sera chargé d'établir un système d'information en élaboration d'outils de collecte et d'analyse comparative de données,
- Il doit avoir une grande expérience dans le traitement des informations qualitatives qui découleront des focus-group, chargé de la transcription, de l'exploitation, de la synthèse et de la hiérarchisation des informations qualitatives et un spécialiste en revue qualité, des stratégies, et du genre avec une forte capacité rédactionnelle en français.

## **VIII. SOUMISSION DE CANDIDATURE**

Les consultants intéressés devront soumettre les dossiers suivants :

- Une offre technique et une offre financière
- Une présentation du cabinet-bureau avec des curriculums Vitae et contacts de la personne qui effectuera le travail
- Une proposition méthodologique incluant un planning détaillé de la mission jusqu' à la soumission du rapport final
- Au moins un exemplaire d'études similaires réalisées pour le système des nations unies et ou d'une organisation internationale
- Les noms et contacts de 2 personnes pouvant fournir des références

## **IX. LE PLAN DE TRAVAIL**

Le consultant doit présenter à l'équipe de coordination du projet un plan de travail qui sera validé par les membres du comité technique d'Oxfam.

Les différentes phases du plan de travail doivent-être :

- La phase préparatoire prévoit le bon démarrage des travaux avec des rencontres entre le consultant et l'équipe de coordination pour discuter les objectifs et les résultats attendus, pour clarifier le contenu de l'étude et de convenir des modalités contractuelles ;
- La revue documentaire pour parcourir les documents abordant les questions de genre au niveau national et à travers les programmes et recherches menés par Oxfam ;
- La Collecte et analyse des données des données ;
- Synthèses et élaboration du rapport.



Dans la démarche, le premier draft du rapport sera partagé après la phase d'enquête / interviews. Ensuite un rapport provisoire sera déposé une semaine au plus tard avant le dépôt du rapport final.

**X. LIVRABLES**

- Un agenda ou programme des tâches devant être approuvés par Oxfam au début de la consultance
- Un plan décrivant les approches et la méthodologie utilisées pour mener l'étude et les outils spécifiques de recherche
- Un rapport d'étape provisoire succinct de 2-5 pages renseignant sur les résultats du travail de terrain.
- Un rapport final complet qui donne une analyse claire de la situation des normes discriminatoires
- Les copies de toutes les données qualitatives brutes en format électronique (Word ou Excel, etc.), anonymes de préférence.

**XI. BUDGET :**

Code budget : 45012 R0862

Prépare par : Lalaissa Maiga

Titre : Gender and Protection Manager

P/O 

Date : 30 juin 2023



Approuve par : Mobeena AJAIB

Titre : Directrice des Programmes

Date : 20/07/2023