## **Termes de référence pour l’évaluation**

1. **- Contexte et justification**

En juin 2017, le Gouvernement d’Haïti et l’équipe pays des Nations unies signèrent le Cadre de développement durable (CDD) 2017 - 2021. Le CDD 2017 - 2021 est le résultat d’un travail participatif dont le processus d’élaboration a mobilisé le gouvernement, les Organisations de la société civile (OSC), le secteur privé, les Partenaires techniques financiers (PTF), la Mission des Nations unies pour la stabilisation d’Haïti (MINUSTAH) et l’équipe pays des Nations unies. Il a également impliqué les agences non-résidentes des Nations unies.

Le CDD 2017- 2021 vise l’atteinte de cinq (5) effets suivants :

**Effet 1** (**Outcome1**) : «*La population, particulièrement les plus vulnérables, a un accès équitable aux moyens de subsistance, aux emplois décents et verts, et aux ressources productives, pour réduire la pauvreté sous toutes ses formes, dans un environnement socio-économique et culturel favorable et inclusif » ;* **Effet 2 (Outcome 2) :** *« La population, particulièrement les groupes vulnérables, a un meilleur accès et utilise des services sociaux de base équitable et de qualité, notamment l’éducation et la santé pour tous »* ***;* Effet 3 (Outcome 3) :** « *Les institutions publiques adoptent et mettent en œuvre des politiques d’équité, des mesures de prévention, de rétablissement et de protection contre les violences et la discrimination basée sur les droits humains, au bénéfice des groupes vulnérables »* ***;* Effet 4 (Outcome 4) :** «*Les institutions nationales, régionales et locales, et la société civile renforcent la gestion durable des ressources naturelles et de l’environnement, la résilience des territoires et de la population, en particulier des plus vulnérables, face aux catastrophes naturelles, au changement climatique et aux crises humanitaires en vue d’assurer un développement durable »* ***;* Effet 5 (Outcome**

**5)** *«Les institutions publiques et la société civile améliorent l’Etat de droit et la décentralisation pour une bonne gouvernance à tous les niveaux de prise de décision »****.***

Les cinq effets du CDD 2017 - 2021 sont alignés aux priorités nationales énoncées dans le Plan stratégique de développement d’Haïti (PSDH) et la version préliminaire du Plan triennal d’investissement (PTI) 2017-2019. Ils sont aussi alignés aux Objectifs de développement durable (ODD). En décembre 2017, le gouvernement et l’équipe pays des Nations unies signèrent cinq plans de travail conjoints annuels (un plan de travail conjoint par effet) pour opérationnaliser la mise en œuvre du CDD 2017-2021.

En 2018 et 2019, la mise en œuvre du CDD 2017- 2021 a été fortement perturbée par des événements politiques, économiques et sociaux majeurs. Précisément, le pays s’est enlisé dans une crise politique aiguë qui a paralysé le fonctionnement des institutions publiques particulièrement des ministères et d’autres structures de l’administration publique. Dans un tel contexte, l’exécution des programmes et des projets de développement soutenue par les agences des Nations unies qui servent de leviers à la mise en œuvre du CDD 2017 - 2021 a été sérieusement handicapée par la paralysie des institutions publiques et la dégradation du climat sécuritaire à Port-au-Prince et dans les régions.

En outre, le processus de mise en œuvre du CDD 2017 - 2021 fût aussi freiné par les changements institutionnels et d’orientation stratégique survenus au sein du système des Nations unies. L’élaboration du Plan One UN (ou Cadre stratégique intégré, ISF) fût recommandé pour répondre à la résolution 2476 (2019) du Conseil de sécurité des Nations unies portant création du Bureau intégré des Nations unies (BINUH). Le Plan One UN devait servir désormais de référence aux efforts collectifs du système des Nations unies pour les deux prochaines années (2020-2021). D'autres interventions en cours qui ne relèvent pas du champ d'application du Plan One UN devraient se terminer au cours de ce cycle, conformément au cadre légal stipulé dans le CDD 2017-2021 et pour honorer l'engagement

de l'ensemble du système des Nations unies de recentrer les efforts individuels et collectifs en vue de mettre en œuvre les priorités du Plan One UN.

Cette nouvelle dynamique interne du système des Nations unies a eu pour conséquence l’ajustement de l’engagement avec les partenaires sur la mise en œuvre du CDD 2017 - 2021. La revue annuelle de 2017 a eu lieu en avril 2018. La seconde revue annuelle de 2018 et la revue à mi-parcours du CDD 2017

- 2021 prévue en septembre 2019 n’ont pu être organisées, et l’élaboration des plans de travail conjoints 2019 - 2020 fût suspendue à cause de ces changements d’orientation stratégique au sein du système des Nations unies et de l’instabilité politique et institutionnelle. En outre, en 2020, la planification et la mise en œuvre des programmes et projets exécutés avec l’appui des agences des Nations unies ont été fortement perturbées par la crise du COVID 19 qui a paralysé le fonctionnement des institutions publiques, des organisations de la société civile et du secteur privé partenaires. Les Nations unies ont réalisé l’exercice de la criticalité des programmes pour adapter leurs interventions au contexte COVID.

En définitive, la revue du CDD 2017 - 2021 est un exercice indépendant essentiel qui va éclairer et orienter l’élaboration du Plan cadre de coopération pour le développement durable. Cette revue offrira à l’équipe pays des Nations unies une opportunité d’assumer son obligation de rendre compte au gouvernement et aux autres parties prenantes. Elle sera également une occasion de dialogue, de réflexion stratégique et d’apprentissage collectif pour toutes les autres parties prenantes à cet exercice. Elle va être conduite dans un contexte marqué par la COVID-19 et une incertitude politique.

1. **- Objectifs général et spécifiques**
   1. **- Objectif général**

La revue vise à apprécier en se basant sur des données probantes les progrès enregistrés vers l’atteinte des résultats escomptés (Produits et effets) du CDD 2017 - 2021, à renforcer la responsabilisation du Système des Nations Unies auprès du Gouvernement, du Secrétaire Général et à mettre en lumière les leçons apprises et les bonnes pratiques qui vont être capitalisées pour orienter le nouveau cycle de programmation.

* 1. **- Objectifs spécifiques**

La revue a pour but d’apprécier :

* Les progrès réalisés pour atteindre les objectifs en 2017-2019 ;

* La justification et l’impact du passage du CDD 2017- 2021 au Plan One UN dans le contexte qui prévalait en 2019 ;

* La pertinence et la consistance de la théorie du changement qui sous-tend le CDD 2017 - 2021 ; * La pertinence du CDD 2017 - 2021 par rapport aux priorités nationales et aux ODD, aux besoins et aux attentes de la population particulièrement des personnes et des groupes vulnérables ;

* L’efficacité et l’efficience de la mise en œuvre du CDD 2017 - 2021 (dans la mesure du possible)

;

* Le renforcement des capacités nationales dans les domaines stratégiques d’intervention couverts par le CDD 2017 - 2021 ;

* La gestion des risques et des hypothèses ;

* Le positionnement stratégique de l’équipe pays des Nations unies, par le biais du CDD, dans le chantier du développement ;

* La prise en compte des droits humains, de l’égalité des sexes et des personnes et groupes les plus vulnérables ;

* L’efficacité des mécanismes internes de gouvernance mis en place pour la mise en œuvre du CDD 2017 - 2020 ;

* Le mécanisme de coordination entre les parties prenantes afin de tirer des conclusions et recommandations objective à appliquer.

* La capacité à s’adapter à l’évolution de la gouvernance, du contexte économique et humanitaire en Haïti et à répondre aux priorités nationales en matière de développement

* Le suivi et l’évaluation, la communication et la gestion des connaissances ; * Le développement des partenariats et la mobilisation des ressources.

1. **- Méthodologie**

La méthodologie de la revue sera guidée par les principes programmatiques des Nations unies notamment « ***Ne laisser personne derrière*** », « ***Les droits humains***, ***l’égalité des sexes et l’autonomisation de la femme*** », « ***La résilience » et « la redevabilité*** ». Elle combinera les méthodes quantitatives et qualitatives. Elle consistera à mener une revue documentaire, à réaliser des entretiens individuels et avec des informateurs clés, et à animer des groupes de discussion pour recueillir les données nécessaires pour répondre aux questions et sous questions évaluatives. Une matrice d’évaluation présentera pour chaque indicateur les questions et les sous questions évaluatives, les sources de données, les méthodes de collecte des données, les approches ou les méthodes d’analyse des données. L’utilisation d’une approche participative et consultative assurant une collaboration étroite avec les responsables de la revue, les partenaires et les bénéficiaires directs sera attendue du consultant.

La revue documentaire sera conduite auprès des agences des Nations unies, des ministères partenaires, des Organisations de la société civile et du secteur privé partenaires, des partenaires techniques et financiers. Elle permettra de collecter les plans de travail, les documents de programmes et de projets, les rapports d’activités, les rapports d’études, les rapports de suivi et d’évaluation. Un échantillon de commodité sera établi pour cibler les personnes qui participeront aux entretiens. Sans être exhaustif, on peut indiquer que les entretiens individuels et avec les informateurs clés seront réalisés avec le personnel des Nations unies notamment les responsables des programmes et des projets, les cadres des ministères, les leaders des organisations de la société civile, les chefs et le personnel des entreprises privées, les cadres des partenaires techniques et financiers. Les guides d’entretien devront être élaborés pour la conduite des entretiens.

La revue documentaire, les entretiens et les visites permettront de répondre aux principales questions évaluatives ci-après :

* *Théorie du changement*

*La théorie du changement est-elle pertinente et consistante, et dans quelle mesure a-t-elle adaptée à l’évolution du contexte de mise en œuvre du CDD 2017 - 2021 ?*

*Quelle est la cohérence entre la théorie du changement et la matrice des résultats du CDD 2017 - 2021 ?*

*Pertinence*

*Dans quelle mesure le CDD 2017 - 2021 est-il en adéquation avec les besoins et les attentes de la population particulièrement des personnes et des groupes les plus vulnérables ?*

*Dans quelle mesure le CDD 2017 - 2021 est- il aligné aux priorités nationales, sectorielles et régionales ainsi qu’aux ODD ?*

*Efficacité (dans la mesure du possible)*

*Dans quelle mesure les cibles des produits ont-elles été atteintes et ont apporté une contribution significative aux changements observés au niveau des effets escomptés du CDD 2017 - 2021 ?*

*Dans quelle mesure l’atteinte des cibles des produits et les changements observés au niveau des effets escomptés ont-ils contribué à la promotion de l’égalité des sexes et l’autonomisation des femmes ainsi qu’à l’amélioration des conditions de vie des personnes et des groupes les plus vulnérables ?*

*Efficience*

*Dans quelle mesure les ressources allouées à la mise en œuvre du CDD 2017 - 2021 ont été utilisées de façon efficiente en regard des résultats atteints ?*

*Dans quelle mesure les activités et les livrables ont été réalisés dans les délais impartis ?*

L’équipe chargée de conduire la revue développera la méthodologie détaillée dans le rapport de démarrage. Elle produira une matrice d’évaluation qui étayera les questions évaluatives. Pour répondre à ces questions évaluatives, la revue documentaire, ainsi que les entretiens individuels et de groupes seront utilisées pour la collecte des données. Le recours à la triangulation des sources des données permettra de contrôler la fiabilité des données collectées. L’analyse des données se basera sur des méthodes rigoureuses et objectives. Elle devra montrer et apprécier la contribution des livrables des programmes et des projets exécutés avec l’appui des agences des Nations unies et des interventions de la MINUJUSTH puis du BINUH aux produits et aux effets escomptés du CDD 2017 - 2021.

La méthode SWOT/FFOM pourrait être utilisée pour analyser l’efficacité des mécanismes de gouvernance, le suivi et l’évaluation, la communication et la gestion des connaissances, le développement des partenariats et la mobilisation des ressources.

Etant donné que la revue se déroulera dans le contexte COVID 19, la méthodologie devra envisager l'utilisation de méthodes d'entretiens à distance et d'examens documentaires approfondis, l'analyse des données, les enquêtes et les questionnaires d'évaluation. Cette option devra être détaillée dans le rapport initial et convenue avec le responsable de l'évaluation. Pour les entretiens à distance, il conviendra également de prendre en compte de la capacité ou la volonté des parties prenantes à être interrogées à distance. En outre, leur accessibilité à l'Internet/à l'ordinateur peut être un problème car de nombreux homologues gouvernementaux et nationaux peuvent travailler à domicile. Ces limitations doivent être reflétées dans le rapport initial.

1. **- Livrables attendus**

Trois livrables seront successivement produits et transmis au groupe de référence de l’évaluation :

* + Le rapport de démarrage (Inception report) ;
  + Le rapport préliminaire de la revue ;
  + Le rapport final de la revue.

1. **- Mise en œuvre de la revue**
   1. **- Responsabilités des parties prenantes**

Le consultant travaillera sous l’autorité du Coordonnateur Résident en Haïti et sous la supervision de l’équipe pays. Il/Elle est responsable de la bonne conduite de la revue et de la fourniture de tous les livrables dans les délais prévus. Le consultant soumettra les différents livrables conformément aux dates convenues.

La revue mobilisera les principales parties prenantes ci-après :

**Le gouvernement** : Le Ministère de la planification et de la coopération externe jouera un rôle majeur dans la revue. Il sera représenté dans le groupe de référence qui accompagnera la revue. Il appuiera la

collecte des données auprès des ministères sectoriels et d’autres institutions publiques qui vont fournir des données et des informations utiles pour l’exercice. Il examinera le rapport préliminaire de la revue et recevra le rapport final.

**L’équipe pays des Nations unies** : Elle assurera le pilotage et l’orientation stratégique de la revue. Elle examinera et approuvera le rapport préliminaire et le rapport final.

**Le groupe programme** : Il assurera la supervision technique de la revue. Il examinera et validera le rapport préliminaire et le rapport final.

**Le Groupe Thématique Genre :** Il facilitera la consolidation et l’analyse des données relatives à la contribution des nations unies au progrès en matière d’autonomisation des femmes et filles et promotion de l’ égalité de genre.

**Les agences des Nations unies** : Elles vont jouer un rôle majeur dans la collecte des données.

**Le Bureau du Coordonnateur Résident** : Il sera la cheville ouvrière de la mise en œuvre de la revue. Il veillera au bon déroulement de l’exercice. Il fournira un appui technique à l’équipe d’évaluation. Il facilitera le groupe de référence. Il assurera la transmission des rapports préliminaire et final aux différentes parties prenantes particulièrement au gouvernement, à l’équipe pays des Nations unies, au groupe programme pour leur validation et approbation.

**Le groupe de référence** : Il sera chargé d’appuyer l’équipe d’évaluation, d’apprécier le rapport de démarrage ainsi que la qualité des outils produits pour la collecte et l’analyse des données. Il examinera les rapports préliminaire et final et fournira des orientations et des commentaires tout au long du processus.

**Le groupe suivi et évaluation** : Il sera représenté dans le groupe de référence de la revue. Il apportera un appui technique à la collecte des données. Il prendra une part active à l’examen du rapport de démarrage, des rapports préliminaires et final.

**Les bénéficiaires directs** (A titre indicatif : Ministères, collectivités locales, communautés de base, organisations des femmes et des jeunes, personnes vivant avec handicap) : Ils seront impliqués lors de la collecte des données. Ils seront informés sur les résultats de la revue.

* 1. **- Calendrier**

Le processus de la revue se déroulera pendant trois mois entre novembre 2020 et janvier 2021. Un programme de travail sera établi avec l’équipe de la revue.

* 1. **- Financement**

Le financement de la revue sera assuré par le RCO.

* 1. **- Composition de l’équipe chargée de conduire la revue**

La revue sera conduite par un évaluateur international dotée d’une expertise solide et avérée ainsi que d’une riche expérience en matière d’évaluation des programmes et projets particulièrement dans l’évaluation du cadre de coopération des Nations unies. Il sera éventuellement assisté par un évaluateur national pour faciliter le travail dans ce timing serré et en particulier compte tenu du contexte COVID-19 qui limite certaines fois des voyages et des déplacements.

1. **- Considérations éthiques**

La conduite de la revue veillera au respect des normes établies par le Groupe des Nations unies pour l’évaluation notamment l’utilité, la crédibilité, l’impartialité, l’indépendance, l’éthique, le professionnalisme, les droits de l’homme et l’égalité des sexes. Le consultant devra sauvegarder les droits et la confidentialité des sources d’informations, des personnes interviewées et des parties prenantes en prenant des mesures pour garantir la conformité avec les codes pertinents, juridiques ou autres, régissant la collecte de données et les rapports sur les données. Le consultant devra aussi assurer la sécurité des informations collectées avant et après l’évaluation et l’utilisation de protocoles assurant l’anonymat et la confidentialité des sources d’informations lorsque nécessaire. Les informations et les données collectées dans le cadre d’une revue doivent être utilisées uniquement pour l’exercice et non pour d’autres usages sans l’autorisation expresse du système des Nations Unies en Haiti et des partenaires

1. **- Qualifications**

Le consultant international doit avoir les principales qualifications suivantes :

* Être titulaire d’un master ou d’un doctorat en évaluation du développement, économie du développement, sociologie, sciences juridiques ;
* Avoir une bonne connaissance des directives, des normes et règles des Nations unies en matière d’évaluation particulièrement d’évaluation des Plans cadre des Nations unies pour l’aide au développement (UNDAF) ;
* Avoir une expertise avérée et une expérience d’au moins 7 ans en évaluation des programmes et des projets particulièrement dans l’évaluation Plans cadre des Nations unies pour l’aide au développement (UNDAF) et des cadres de coopération pays des agences ;
* Avoir la maîtrise des outils informatique ;
* Avoir une maîtrise du français. La connaissance de l’anglais sera considérée comme un atout.
* Le consultant devra être indépendant de toute organisation impliquée dans la conception, l’exécution ou le conseil ayant trait à l’un des aspects de l’intervention faisant l’objet de l’évaluation.

1. **- Soumission et appréciation des offres**

Le consultant international soumettra une offre technique qui exposera sa compréhension des termes de référence de la revue, étayera sa méthodologie et déclinera son programme de travail indicatif. Il proposera également une offre financière qui indiquera ses honoraires, ses frais de subsistance, le prix du billet d’avion et d’autres frais pertinents inhérents à sa mission.

L’appréciation des offres se basera sur les critères d’évaluation du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD).