**TERMES DE REFERENCE**

**L’évaluation des effets**

**du Programme du Pays du PNUD en République Démocratique du Congo**

**2008 - 2012**

1. **Contexte et Description du Programme**

Les interventions du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) en République Démocratique du Congo (RDC) s’inscrivent dansla réforme des Nations Unies, le plan stratégique du PNUD 2008-2013 et la stratégie de la région Afrique du PNUD pour favoriser le développement des capacités locales en vue de stimuler une croissance Pro-pauvres et l’obligation de rendre compte (CD-PGA).

En République Démocratique du Congo, la vision du PNUD est d’accompagner le gouvernement et les autres parties prenantes, tout en restant un partenaire au développement viable et fiable qui œuvre pour la promotion, la restauration, le maintien et la consolidation de la paix et de la sécurité à travers le renforcement de la bonne gouvernance et la réduction de la pauvreté. Ceci, sera élaboré en étroite collaboration avec le Gouvernement, les partenaires au développement et les autres parties prenantes nationales et internationales.

L’approche repose principalement sur au moins deux volets:

• Le positionnement stratégique dans les zones clés combinant l’appui, le conseil en politique, et l'exécution des projets afin de produire des résultats rapides à impact visible permettant d’amorcer le passage vers les actions de développement à moyen et long terme ; et

• L'interprétation des stratégies développées pour chaque composante (gouvernance et pauvreté) et les questions transversales (genre, renforcement de capacités, droits de l’homme, etc.) en utilisant une approche programmatique qui assure l’existence de synergies au sein de chaque piliers du programme/pays ainsi que la cohérence entre elles (mise en commun des ressources, focalisation sur les résultats à atteindre, etc.).

Le programme de soutien du PNUD est aligné sur les priorités nationales qui visent l’atteinte des objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et la mobilisation des engagements politiques et financiers pour des actions visant à éliminer les barrières au développement du pays. Le PNUD lance un plaidoyer pour l'appui aux donateurs tout en s’assurant de l’appropriation par les congolais des efforts de leur propre développement. Le PNUD a joué et continuera de jouer un rôle critique dans la phase de transition, de stabilisation post-électorale et post-conflit ainsi que dans la phase de développement.

Les interventions du Programme Pays 2008-2012 pour la RDC consistent à soutenir les cinq (5) piliers du Document de Stratégies de Réduction de la Pauvreté (DSRP), à savoir: i) la gouvernance et la consolidation de la paix; ii) la croissance; iii) l’accès aux services sociaux de base et la réduction de la vulnérabilité; iv) le VIH/SIDA; et v) l’appui à la dynamique communautaire. Le Document du Programme-Pays (CPD) a été également développé sur la base du Cadre d’Assistance Pays (CAF), un cadre stratégique complet formulé sur la base du DSRP qui rassemble l’ensemble des Nations Unies et 19 donateurs. Le CPD est construit autour de deux domaines prioritaires : la promotion de la bonne gouvernance et la réduction de la pauvreté qui visent 8 résultats majeurs à savoir[[1]](#footnote-2):

1. Réduire sensiblement la violence armée et assurer efficacement par les services de l’Etat, la protection des citoyens et de leurs biens ;
2. Accroitre la participation des citoyens au processus politique et à l’exercice du pouvoir ;
3. Orienter les actions des institutions publiques locales vers la satisfaction des besoins de la population ;
4. Rendre l’administration publique plus performante et fiable pour rendre efficacement, équitablement et dans la transparence des services publiques aux citoyens ;
5. Renforcer les capacités de formulation des politiques en faveur de l’atteinte des OMD;
6. Harmoniser la réponse au VIH/SIDA et renforcer les capacités nationales de gestion des programmes;
7. Pacifier les communautés et relancer les économies locales;
8. Renforcer les capacités des institutions nationales pour la gestion de l’environnement et l’accès à l’énergie, notamment pour les plus pauvres.

Ces résultats du PNUD soutiennent ceux de l’UNDAF (United Nations Development Assistance Framework), à savoir: 1) la gouvernance ; 2) le développement du capital humain – la promotion des OMD et la fourniture des services sociaux de base ; 3) le développement durable et la croissance pro-pauvre ; et 4) la stabilisation, la consolidation de la paix et la prévention des conflits.[[2]](#footnote-3)

1. **Justification de l’évaluation**

En conformité avec la politique d’évaluation du PNUD et du CPD, la réalisation d’une évaluation des effets est mandataire et donc obligatoire pour mesurer les progrès vers les résultats.

1. **Portée de l’évaluation et ses principaux objectifs**

L’objectif principal de l'évaluation d'effets est d’évaluer les progrès réalisés sous chacun des huit résultats (ou effets) identifiés dans le CPD. L'évaluation permettra de fournir en retour, les éléments nécessaires au PNUD pour répondre à ses obligations et pour renforcer l’exécution du programme pays sur la période 2011-2012. Ceci permettra aux gestionnaires de programmes et projets de disposer de recommandations stratégiques et pratiques issues des leçons apprises ainsi que des expériences, utiles à partager avec toutes les parties prenantes incluant les bailleurs et les bénéficiaires cibles tels que le gouvernement, la société civile, les institutions nationales et autres acteurs.

L'évaluation d'effets couvrira les programmes mis en œuvre depuis 2008 sous le programme 2008-2012, en tenant compte des activités des années précédentes lorsqu'elles sont liées étroitement à celles en cours. L'évaluation doit avoir une large portée, en s’étendant non seulement sur les effets de manière générale, mais aussi sur la manière dont les projets et programmes du PNUD ont contribué ou contribuent à l’atteinte des effets de l’UNDAF. La couverture géographique est à l'échelle nationale.

L'évaluation d'effets sera conduite parallèlement à une évaluation de la contribution du PNUD aux résultats de développement (ERAD)[[3]](#footnote-4) sous la responsabilité du Bureau de l'évaluation du PNUD. Deux équipes différentes seront en charge de ces évaluations mais les deux exercices coïncideront dans le temps, seront coordonnés et se renforceront mutuellement. L'ERAD se basera largement sur les observations et conclusions de l'évaluation d'effets pour en tirer des conclusions d'ordre plus stratégique, tout en concentrant aussi son attention sur les questions relatives au positionnement du PNUD en RDC et sur les aspects non-programmatiques des activités du PNUD tels le plaidoyer, l'appui-conseil, la communication avec les partenaires et la coordination[[4]](#footnote-5). L'articulation entre les deux exercices d'évaluation est décrite plus amplement dans la section 11 de ce document.

Les résultats des deux évaluations doivent fournir des orientations pour la préparation de nouveaux documents UNDAF, CPD et CPAP, l’évaluation d’effet focalisant ses recommandations sur le niveau programmatique et l’ERAD proposant des recommandations plus stratégiques.

1. **Questions de l'évaluation**

Pour chacun des huit effets attendus du CPD, l'évaluation devra répondre aux questions fondamentales suivantes réparties en cinq catégories ou analyses. Les cinq critères d'évaluation - la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la durabilité et l'impact – seront donc appliqués.

1. **Pertinence des résultats**
* Les effets et résultats attendus sont-ils clairs et réalistes au vu des ressources disponibles ?
* Les interventions du PNUD à travers les programmes et projets sont-elles pertinentes par rapport aux priorités nationales actuelles ? En particulier, dans quelles mesures les effets attendus sont-ils toujours pertinents par rapport aux priorités nationales actuelles ? Les arrangements institutionnels prévus sont-ils adéquats par rapport aux enjeux ?
1. **Efficacité et contribution du PNUD**
* Quels progrès vers les effets ont été réalisés ? Quels sont les réalisations et des défis majeurs pour chaque effet?
* Dans quelles mesures les produits des projets ont-ils contribué aux Effets du CPD ?
* Quels sont les facteurs externes qui ont contribué à la réalisation, ou non, des effets escomptés ?
* Dans quelles mesures la stratégie du Bureau Pays du PNUD (y compris la stratégie de mobilisation des ressources, du Suivi et de l’Evaluation, de partenariat et de communication) et la gestion générale des opérations sont-elles focalisées de façon cohérente sur les progrès vers les résultats ? Que devons nous faire mieux sur la période 2011-2012?
* Dans quelles mesures le Programme PNUD a-t-il contribué à la promotion de l'égalité des genres, à l’autonomisation de la femme (women’s empowerment) et à l’émergence des mécanismes d’inclusion? Que devons nous faire mieux sur la période 2011-2012?
1. **Efficience et gestion des programmes**
* Les projets du PNUD actuellement mis en œuvre sont-ils gérés de manière efficiente ?  Y a-t-il des approches ou des processus qui doivent être modifiés ou qui ont besoin d’améliorations significatives sur la période 2011-2012 ?
1. **Evaluer l’Égalité entre les sexes, la promotion féminine ainsi que l’inclusion**
* Dans quelles mesures le Programme PNUD a-t-il contribué à la promotion de l'égalité des genres, à l’autonomisation de la femme (women’s empowerment) et à l’émergence des mécanismes d’inclusion? Que devons nous faire mieux sur la période 2011-2012?
1. **Durabilité, Appropriation Nationale et Renforcement des Capacités**
* Comment l’appropriation Nationale du Programme Pays a-t-elle été prônée ?
* Les capacités nationales et locales développées et renforcées par le programme pays ont-t-elles produit des effets durables?
1. **Pistes de réflexion et axes stratégiques pour la période 2011-2012**
* Quels sont les secteurs porteurs dans lesquels il conviendrait de se concentrer pour la période 2011-2012 afin d’atteindre les résultats escomptés ?
* L’agriculture, et en particulier les éco-fermes, la promotion d’une gestion écologique rationnelle des ressources naturelles et la création de compétences et capacités pourraient-elles être des secteurs et sous secteurs porteurs ? Comment en faire un moteur de croissance (un véritable levier pour la création d’emplois) afin d’accélérer la réduction de la pauvreté ?
* Comment intégrer la question de la protection sociale afin de consolider les progrès accomplis en termes de relèvement communautaire?
1. **Méthodologie**

 Les méthodes générales pour conduire cette évaluation d’effets portent sur:

* La revue documentaire des données disponibles dans l'Atlas, l’ERBM et les autres sources internes et externes ;
* Les Interviews semi-structurées et les focus groups avec les parties prenantes et les bénéficiaires ;
* Les interviews avec les principaux informateurs;
* Les visites de terrain (au moins deux bureaux de terrain représentatifs) ;
* La compilation, le traitement et l’analyse de données.

Certaines méthodologies de collecte de données doivent être participatives en vue de maximiser l’implication des bénéficiaires et des parties prenantes. La triangulation des données et des méthodologies doit être effectuée pour contrôler les validités internes et externes.

Une méthodologie plus détaillée ainsi qu’un plan de travail spécifique, y compris une matrice de conception par question principale d’évaluation, seront présentés par l'équipe d'évaluation.

Les informations des autres évaluations et revues qui ont été conduites en RDC seront utilises pour cette évaluation. Ce sont notamment les suivantes:

* les deux « missions Kinlock » de 2009 et de 2010 analysant la façon dont le BP du PNUD est structuré pour relever des défis actuels[[5]](#footnote-6) ;
* les deux rapports de PricewaterhouseCoopers (PwC) pour le programme de gouvernance (2009)[[6]](#footnote-7) ;
* la revue des processus de gestion du changement[[7]](#footnote-8) qui a suivi les études de PwC (2010) ;
* l'évaluation à mi-parcours du programme de gouvernance (2010)[[8]](#footnote-9) ; et
* la revue à mi-parcours de l’UNDAF (2010)[[9]](#footnote-10).
1. **Principaux Produits attendus de l’équipe d’évaluation**

 Les produits spécifiques attendus de l’équipe d’évaluation sont :

1. La conceptualisation méthodologique  pour l’évaluation : c’est un document décrivant l'approche de l’équipe ainsi que la méthodologie spécifique d’approche à l’évaluation comprenant le cadre analytique qui sera utilisé pour collecter des données comparatives significatives. Ce document devra aussi indiquer la façon de mesurer le suivi des progrès de la mission d’évaluation notamment à travers le briefing avec le senior management et les autres parties impliquées. Des questionnaires semi-structurés pour les interviews et focus groups devraient être inclus comme annexe de ce document, ainsi qu’une matrice de conception d’évaluation, **(Produits N° 1)**;
2. La version finale du plan d’évaluation en français et en anglais intégrant les feedbacks et suggestions des commissaires, l’évaluation des co-managers et du Groupe consultatif (**produit N° 2)**;
3. Le draft du rapport d'évaluation ne comptant pas plus de 30.000 mots en français et en anglais (à l'exception du résumé exécutif et des annexes) et élaboré selon le format fourni en Annexe 1. Ceci inclus une section spécifique sur les axes stratégiques d’orientation pour la période 2011-2012 notamment sur le secteur agro-pastoral, sur l’emploi et sur la protection sociale. **(produit N° 3)**;
4. Un second draft du rapport d’évaluation comportant sur la base de recommandations et commentaires du périmer draft **(Produit N°4);**
5. Une Présentation PowerPoint en français résumant les principaux constats et recommandations basés sur le rapport pour la réunion avec le senior management du PNUD et le gouvernement **(produit N° 5);**
6. La présentation des principales conclusions et recommandations à la réunion à Kinshasa avec le senior management du PNUD, le gouvernement et l’équipe d’ERD **(Produit N°6);**
7. Le rapport final d’évaluation comptant aumaximum 30.000 mots en français et en anglais (à l'exception du résumé exécutif et des annexes) et élaboré selon le format fourni en Annexe 1 **(Produit N° 7).** Le Team Leader est responsable de la traduction du document final en anglais et en français.
8. Une Présentation PowerPoint en français résumant les principaux constats et recommandations basés sur le rapport final pour la réunion avec les parties prenantes et l’ERD **(produit N° 8)** *- par le chef d’équipe***.**
9. La présentation des principales conclusions et recommandations à la réunion des parties prenantes à Kinshasa avec l’ERD et la facilitation de l’atelier en utilisant des méthodes participatives **(Produit N°9)** *- par le chef d’équipe***.**
10. **Composition de l’équipe d'évaluation et compétences requises**

L’équipe d'évaluation sera composée de trois (3) évaluateurs internationaux et trois (3) évaluateurs nationaux.

L'équipe devra être coordonnée par un Team leader international senior, également consultant international sur la section pauvreté. Son rôle principal sera de superviser l'équipe, d’assurer la qualité des résultats de l’évaluation afin de délivrer dans le temps imparti tous les produits attendus.

L’un des experts internationaux devra avoir une solide expertise en gouvernance, tandis que l'autre (Chef d’équipe) devra avoir une connaissance substantive sur les questions de pauvreté et le relèvement économique en plus d’une expertise en évaluation. Les experts internationaux seront appuyés par les trois évaluateurs nationaux. En plus, un consultant national et un consultant international seront dédiés à l’évaluation de la contribution des effets de CPD à la prise en compte du genre et l’autonomie des femmes (women’s empowerment).

**Diagramme 1: composition de l’équipe d’évaluation**

**Chef d’équipe**

1 Consultant international senior

(couvrant également la pauvreté)

**Gouvernance**

* 1 Consultant international
* 1 Consultant national

**Pauvreté**

* Chef d’équipe
* 1 Consultant National

**Genre**

* 1 Consultant International
* 1 Consultant National

En plus de l’expertise en évaluation, les domaines thématiques suivants sont requis:

* La Bonne Gouvernance, la reforme du secteur de la sécurité, l’accès à la justice, les OSC, médias, Parlement et partis politiques ;
* La reforme de l’administration publique, la communication gouvernementale, la transparence et la lutte contre la corruption ;
* La décentralisation et le développement local ;
* La planification, programmation et budgétisation et le suivi des politiques économiques ;
* La redynamisation des économies locales et le relèvement communautaire;
* L’atteinte des OMD ;
* La gestion des ressources naturelles et environnementales;
* la formulation des politiques et réponses aux VIH/SIDA; et
* La prise en compte du genre.

Le détail sur les exigences de qualification des consultants internationaux est indiqué dans l’annexe 2.

Les trois consultants nationaux qui travailleront avec les consultants internationaux seront recrutés séparément par le Bureau Pays du PNUD. La sélection de consultants nationaux devra permettre de compléter l'expertise et les capacités des consultants internationaux.

1. **Éthique d'évaluation**

Cette évaluation sera conduite en conformité avec les principes énoncés dans [le Guide pour l’éthique de l’évaluation du Groupe des Nations Unies pour l’évaluation](http://www.unevaluation.org/ethicalguidelines)[[10]](#footnote-11) et [le code de conduite d'UNEG pour l'évaluation dans le système des Nations Unies](http://www.unevaluation.org/unegcodeofconduct)[[11]](#footnote-12).

1. **Arrangements de gestion**

 Les rôles et responsabilités clés dans les processus d’évaluation sont répartis comme suit :

a) **Commanditaires de l'évaluation**: le Senior Management du bureau pays du PNUD et le Ministère de la Coopération Internationale pour: 1) fournir des conseils aux Evaluateurs; 2) répondre à l'évaluation en préparant une réponse du Management et en utilisant les constats de manière appropriée; 3) allouer les fonds et les ressources humaines nécessaires; 4) être responsable et rendre compte de la qualité du processus et des produits de l’évaluation; 5) recommander l'acceptation du rapport final du Groupe de référence

b) **Équipe d'évaluation**: Les consultants internationaux et nationaux pour effectuer l'évaluation réelle, soumettre l’approche méthodologique, collecter et analyser les données, développer le projet de rapport, la présentation Power Point et le rapport final conformément aux termes de référence.

c) **Co-gestionnaires de l'évaluation**: les spécialistes en S&E de l’Unité du S&E, Unité Pauvreté, Unité Gouvernance, Unité Pool Fund et Fond Mondial pour: 1) gérer les arrangements contractuels, le budget et le personnel impliqué dans l'évaluation ; 2) fournir un appui en coordination au groupe de référence, au commissaire de l’évaluation et à l'équipe d'évaluation; 3) fournir à l'équipe d'évaluation l'assistance administrative et les informations et données requises; 4) Analyser le document d’approche méthodologique et les rapports d'évaluation pour s’assurer que la version finale répond aux standards de qualité.

d) **Groupe de référence** : les représentants des parties prenantes (partenaires nationaux, partenaires de mise en œuvre, donateurs, bénéficiaires locaux) pour appuyer la collecte des données requises, surveiller le progrès de l'évaluation et passer en revue le draft du rapport d'évaluation pour la garantie de la qualité. Un atelier sera organisé avec le groupe de référence pour passer en revue le draft du rapport.

e) **Groupe Consultatif** : ce sont quelques membres représentants le bureau régional du PNUD à Johannesburg et à New York et le BCPR ainsi qu’un conseiller senior externe qui se réunissent, selon les besoins, afin d’examiner tous documents et fournir des conseils sur la qualité de l'évaluation ainsi que fournir des propositions pour l'amélioration du travail dans son ensemble.

**Diagramme 2: Arrangements de gestion**

**Commanditaires** – UNDP RDC Senior Management du Bureau Pays et Ministère de la Coopération Internationale

**Evaluation Co-managers** – M&E Spécialistes des unités de S&E, Pauvreté, Gouvernance, Fonds Mondial et Pool Fond

**Groupe de référence** – Représentants des bénéficiaires, Ministère du Plan et autres Ministères et institutions bénéficiaires des appuis, Agences du SNU, Banque Mondiale, MONUSCO, OSC

**Groupe Consultatif** – RBA, BCPR, un conseiller senior externe

**Equipe d’évaluation** – 3 international and 3 national consultants

1. **Rôle du PNUD**

En tant que commissionaire de cette évaluation, le rôle principal du PNUD est de fournir un support stratégique, financier et administratif. Le PNUD doit aussi mener l’ensemble de la coordination afin de gérer tout le processus d’évaluation avec l’équipe d’évaluation. Le PNUD devra aussi s’assurer de la dessiménation et de l’utilisation des conclusions et des recommandations de l’évaluation afin de renforcer l’apprentissage avec les parties prenantes et l’amélioration du Programme du Pays.

1. **Coordination entre l’évaluation des effets et l’ERAD**

Le Bureau de Pays PNUD RDC recevra une autre mission d’évaluation pour l’ERAD (Evaluation des Résultats des Activités de Développement[[12]](#footnote-13), gérée par le Bureau de l’évaluation du PNUD) en même temps que la mission d’évaluation des effets (gérée par le BP PNUD RDC). Les deux équipes (l’ERAD et l’évaluation d’effet) resteront *de jure* séparées, avec des TdR et des rapports distincts ainsi que des budgets et processus administratifs différents.

Néanmoins, afin de veiller à ce que ces deux évaluations soient complémentaires et d’éviter toute confusion envers les partenaires et la duplication des efforts, les deux équipes d’évaluation vont collaborer étroitement. Pour guider cette collaboration, les principes suivants ont été adoptés par le BP, le Bureau d’Evaluation (EO) et le Bureau Régional d’Afrique (RBA) (cf. Figure 1):

* Les 2 équipes auront, en même temps, des missions techniques en RDC afin d’avoir un processus conjoint, en particulier lors de rencontres de partie prenantes de haut niveau à Kinshasa et d’éviter la duplication des efforts.
* La coordination du travail d’évaluation des deux équipes sera déterminée au cours de la phase de lancement. Les rapports initiaux énonceront les mécanismes de collaboration et de coordination.
* Le chef d’équipe de chaque équipe d’évaluation sera responsable de la mise en œuvre de l’accord de coordination et de la collaboration entre les 2 équipes à travers le processus.
* Les plans et les rapports finaux des deux évaluations seront partagés entre les équipes (même au stade d’ébauches) pour améliorer la cohérence et la qualité du travail des équipes.
* L’équipe de l’ADR jouera également le rôle d’assurance qualité pour l’évaluation des effets.

Travail de terrain

Travail de terrain

Reporting

Reporting

Premier debriefing avec

le BP et le Gouvt

Atelier des

parties prenantes

Equipe d’évaluation d’effets

Equipe ERD

Travail en commun des 2 équipes

Echanges d’information

Evaluation

d’effets

Lancement

conjoint

Mission

principale ERD

**Légende**

**:**

Finalisation

**Diagramme 3 : Coordination entre l’ERD et l’évaluation d’effets**

**Apr**

**May**

**Jun**

**Jul**

**Aug**

**Sep**

**Oct**

Entrevues à

Kinshasa

Entrevues à

Kinshasa

Commenting

Rapport

Final

1. **Calendrier pour l'évaluation**

|  |  |
| --- | --- |
| **Timeframe 2011** | **Activités et produits clés** |
| Février - Mars  | * Processus de sélection et recrutement
 |
| mi-avril | * Début des revues documentaires et recevoir le briefing commissaire, des co-gestionnaire de l'évaluation et du groupe de référence.
 |
| Fin avril | * Finalisation de la conception de la méthodologie d'évaluation
* Préparation d’un rapport initial d’évaluation (inception report) (**produit 1**)
* Le chef d'équipe d'évaluation présente le rapport initial (inception report) au commanditaires, aux co-managers de l'évaluation, et au groupe de référence et consultatif pour leurs observations, ces observations doivent être intègres dans le rapport final par le chef d’équipe. (**Produit2**)
* Rencontres et échanges d'information entre l'équipe d’évaluation et des membres de l'équipe ERAD sur les méthodologies respectives.
 |
| Mai | * conduite de l'évaluation, la collecte de données/analyse, les visites de site, etc.
 |
| mi-juin  | * Préparation et soumission des rapports en français et en anglais – Draft 1 (**produit 3**)
* Partager avec le senior management et le groupe consultatif pour revue.
* Discussion des principales observations et recommandations avec les membres de l'équipe ERAD qui commencent alors leur mission principale.
 |
| début Juillet | * Produire le deuxième draft incluant tous les commentaires – Draft 2 (**Produit 4**)
* Partager avec le senior management et le groupe consultatif pour revue.
 |
| mi-juillet  | * Prépare une présentation Powerpoint récapitulant les principaux constats et les recommandations basés sur le rapport (**produit 5**)
* Debriefing conjoint des deux équipes (Equipe d’Evaluation pour l’Evaluation des effets et ERAD) avec le Gouvernement et le bureau de pays du PNUD à Kinshasa (**produit 6**).
 |
| début Août | * Consultants pour soumettre les rapports finaux en français et anglais (**produit 7**)
 |
| Août – Septembre  | * ***Communication:*** Co-gestionnaires de l'évaluation du PNUD pour éditer et diffuser le rapport final. Le rapport sera publié en versions imprimée et électronique, et largement diffusés en RDC et au siège du PNUD. Le public pourra consulter le rapport et la réponse de la direction sur le site de l’ERC[[13]](#footnote-14). La mise à disposition de ces documents sera annoncée par le PNUD sur ses propres réseaux et par d’autres canaux d’information.
* ***Réponse de la Direction***: Le Senior Management du PNUD RDC préparera une Réponse de la Direction au rapport final de cette évaluation. Le Unité de Suivi et Evaluation du PNUD RDC sera chargé de suivi de la mise en œuvre des actions et des recommandations, par l’intermédiaire du Centre des évaluations en ligne du PNUD (ERC).
 |
| Octobre  | * Présentation Powerpoint récapitulant les principaux constats et les recommandations basés sur le rapport final (**produit 8**) *- par le chef d’équipe*
* Réunion de restitution conjointe avec l’ERD à Kinshasa: Présentation des résultats clés et recommandations, et le chef de l'équipe d'évaluation principal de faciliter l'atelier en utilisant des méthodes participatives pour promouvoir la participation active des différents groupes (**produit 9**) *- par le chef d’équipe*
 |

1. **Coût estimatif**

Le montant doit être dans les normes et budgets du PNUD pour une telle évaluation. Le budget total du BP couvrant tous les coûts associés à cette évaluation est USD 200,000.

**14. Annexes**

**Annexe 1: Modèle de rapport d’évaluation**

1. Titre et pages de démarrage
	* Nom de l’intervention d’évaluation
	* Calendrier de l’évaluation et date du rapport
	* Pays de l’intervention d’évaluation
	* Noms et organisations des évaluateurs
	* Nom de l’organisation initiant l’évaluation
	* Remerciements
2. Table des matières
	* Inclure les encadrés, schémas, tableaux et annexes avec les références des pages.
3. Liste des acronymes et abréviations
4. Document de synthèse (une section indépendante de 3-4 pages y compris les principales conclusions et recommandations)
5. Introduction
6. Description de I’ intervention
7. Etendue de l’évaluation et objectifs
8. Approche et méthodes d’évaluation
9. Analyse des données
10. Déductions et conclusions
	* Résultats et conclusions globaux (y compris des réponses aux questions principales d’évaluation)
	* Résultats et conclusions par effet
		+ Effet 1 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 2 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 3 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 4 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 5 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 6 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 7 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 8 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
	* Conclusions globales
11. Recommandations
	* Recommandations globales (y compris les recommandations produites de répondre aux questions principales d’évaluation)
	* Recommandations par effet
		+ Effet 1 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 2 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 3 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 4 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 5 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 6 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 7 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
		+ Effet 8 (sous-section spécifique y compris sur le genre)
	* Les axes stratégiques d’orientation pour la période 2011-2012 notamment le secteur agro-pastoral, l’emploi et la protection sociale.
12. Enseignement tirés
	* sous-section spécifique y compris sur le genre
13. Annexes du rapport
	* TDR pour l’évaluation
	* Matrice de conception d’évaluation
	* Liste des personnes ou groupes interviewés ou consultés et des sites visités
	* Liste des documents d’aide révises
	* Cadre des résultats du programme
	* Tableaux de résumé des déductions

**Annexe 2 : Qualifications des consultants internationaux**

**Qualifications du consultant international senior (Chef d'équipe et pauvreté)**

* Diplôme universitaire supérieur en Sciences politiques, Administration publique, Gestion ou tout autre domaine équivalent.
* Au moins 15 ans d'expérience dans le domaine de la gestion et de la conduite des évaluations.
* Une vaste expérience dans l’utilisation de méthodologies innovatrices et l’évaluation des résultats (Effets et Impacts) en l’absence d’évidences empiriques rigoureuses pour démontrer les liens de causalité.
* Démontrer de bonnes qualités en réflexion stratégique de haut niveau et des compétences en politiques de développement.
* très grande expérience en gestion de projets et de programmes dans un contexte de développement, luttant spécifiquement contre la pauvreté et travaillant en faveur du développement économique, de l'assistance humanitaire, et/ou de la prévention des crises et relèvement.
* Une bonne connaissance du système des Nations Unies, en particulier du PNUD serait un atout.
* connaissance de l'Afrique en général et de la RDC en particulier.
* Maîtrise des thèmes transversaux tels la prise en compte du genre dans les programmes et projets.
* Excellente communication orale et écrite en français et en anglais.
* Excellent leadership et compétences managériales.
* Excellentes capacités de facilitation avec l’utilisation de certaines méthodes participatives.

**Qualifications du consultant international (gouvernance)**

* Diplôme universitaire supérieur en Sciences politiques, Administration publique, Gestion ou tout autre domaine équivalent.
* Au moins 7-10 ans d'expérience dans le domaine de la gestion et la conduite des évaluations.
* Une vaste expérience dans l’utilisation de méthodologies innovatrices et l’évaluation des résultats (Effets et Impacts) en l’absence d’évidences empiriques rigoureuses pour démontrer les liens de causalité.
* Expérience en gestion de projets et de programmes dans un contexte de développement, spécifiquement en Gouvernance et/ou lutte contre la pauvreté/développement économique.
* Expérience démontrée dans l’utilisation de Microsoft Excel et de tout autre logiciel statistique pour l'analyse de données.
* Une bonne connaissance du système des Nations Unies, en particulier la connaissance du PNUD serait un atout.
* connaissance de l'Afrique en général et de la RDC en particulier.
* Maîtrise des thèmes transversaux tels la prise en compte du genre dans les programmes et projets.
* Excellente communication orale et écrite en français et en anglais.

**Qualifications du consultant international (genre)**

* Diplôme universitaire supérieur dans au moins l’un des domaines suivants : genre, développement, l’étude des femmes, sociologie, Sciences politiques ou tout autre domaine équivalent.
* Au moins 7-10 ans d'expérience dans le domaine de la gestion et la conduite des évaluations notamment dans le domaine du genre et du développement.
* Connaissance approfondie des questions de genre et développement, d’égalité des sexes.
* Expérience en gestion de projets et de programmes dans un contexte du développement et de la prise en compte du genre et le développement.
* Une vaste expérience dans l’utilisation de méthodologies innovatrices et la traque des Effets et Impacts en l’absence d’évidences empiriques rigoureuses pour démontrer les liens de causalité.
* Expérience démontrée dans l’utilisation de Microsoft Excel et de tout autre logiciel statistique pour l'analyse de données.
* Une bonne connaissance du système des Nations Unies, en particulier la connaissance du PNUD serait un atout.
* connaissance de l’Afrique et de la RDC en particulier serait un atout.
* Excellente communication orale et écrite en français et en anglais.
1. Pour plus d'informations, se référer au document de programme pays(CPD) pour la République démocratique du Congo (2008-2012Titre deuxième session ordinaire 2007, du 10 au 14 Septembre 2007, point 6, <http://www.undp.org/execbrd/adv2007-second.shtml>. [↑](#footnote-ref-2)
2. Pour plus d'informations sur les activités du PNUD en RDC et le PNUD en général, visitez les sites à http://www.cd.undp.org/ et http://www.undp.org/. [↑](#footnote-ref-3)
3. En Anglais, Assessment of Development Results (ADR) [↑](#footnote-ref-4)
4. L’ERAD étudiera également certains programmes non couverts par l’évaluation d’effet, telles les gestions du Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (GFATM). [↑](#footnote-ref-5)
5. UNDP DRC Country Office Structure Review, R. Kinloch, M. Seppo, P. Keuleers, S. Pant, L. Rudasingwa, J. Wabo, September 2009 – le rapport de 2010 n’est pas encore disponible. [↑](#footnote-ref-6)
6. Assessment of UNDP Capacity Development Needs for the Management and Implementation of the 2007-2011 Governance Programme in the DRC, DfID-UNDP-PwC, April 2007. Un autre rapport de PwC report a été produit en 2009. [↑](#footnote-ref-7)
7. Change Management Process Review, Chris Johnson and Olivier Ranaivondrombola, DFID/UNDP June 2010. [↑](#footnote-ref-8)
8. Rapport d’Evaluation à Mi-parcours du Programme de Gouvernance (2008-2012) de la République Démocratique du Congo, Paola Barragan et al., 30 juin 2010. [↑](#footnote-ref-9)
9. Moncef Kouidhi 2010, rapport en cours de rédaction. [↑](#footnote-ref-10)
10. http://www.unevaluation.org/ethicalguidelines. [↑](#footnote-ref-11)
11. http://www.unevaluation.org/unegcodeofconduct [↑](#footnote-ref-12)
12. En anglais, ‘Assessment of Development Results’ (ADR). [↑](#footnote-ref-13)
13. UNDP Evaluation Resource Centre <http://www.erc.undp.org> [↑](#footnote-ref-14)