

TERMES DE REFERENCE

Consultant/e pour co-concevoir et implémenter une analyse participative sensible au genre des structures locales de gestion des conflits au nord du Mali (Gao) – Date de début souhaitée : Juin 2019.

HI - Programme Mali

1. CONTEXTE

Le conflit actuel, complexe et prolongé, au Mali est le résultat d'une crise multi-niveau, fruit de plusieurs dynamiques. En 2015, un accord de paix a été signé pour mettre fin au conflit armé dans la région du nord. Cependant, non seulement la mise en œuvre de l'accord de paix n'a pas beaucoup progressé, mais l'insécurité s'est accrue dans le nord (Gao, Kidal et Tombouctou) et s'est étendue à la région de Mopti (centre du Mali). En 2018, au moins 289 civils ont été tués par les violences intercommunautaires au Mali (sources UN).

La violence se manifeste souvent localement autour de conflits liés aux ressources naturelles, en particulier l'accès à l'eau, à la terre et aux pâturages. Ces conflits sont largement alimentés par la présence de multiples groupes armés et la prolifération d'armes légères et de petit calibre. La faible présence de l'État accentue ces difficultés. Les causes profondes du conflit sont quant à elles attribuées à la dynamique du pouvoir, au sentiment (réel ou perçu) d'exclusion de certains groupes. Les relations entre communautés tendent à se détériorer, menant ainsi au renforcement des revendications identitaires.

2. Théorie du changement

Dans ce contexte, les comités communautaires (acteur clé 1) sont souvent les seules structures disponibles au niveau local pour gérer les tensions. Toutefois, l'expérience tirée des interventions précédentes, des partenaires du projet (HI et son partenaire locale GREFFA) dans les zones de Gossi et de Gao, a montré que les structures existantes, bien que multiples dans une même communauté, n'incluent généralement pas la diversité de cette communauté, mais tendent, au contraire, à renforcer la dynamique du pouvoir en représentant les intérêts du ou des groupes dominants (problème identifié 1). Les structures gèrent les tensions et les conflits cycliques en travaillant uniquement sur les symptômes, plutôt que sur l'analyse des causes qui font que ces tensions et conflits sont récurrents (problème identifié 2).

HI et son partenaire local GREFFA,¹ une ONG locale féminine basée à Gao, ont lancé un nouveau projet qui a pour but de renforcer les structures locales de gestion de conflits dans la zone de Gao et Gossi. Les activités seront financées par l'Institut für Auslandsbeziehungen (IFA) et le Ministère des Affaires étrangères belge (en attente de confirmation).

L'objectif spécifique du projet est de rendre **6 structures locales de résolution des conflits** (acteur clé 1) plus inclusives et efficaces, afin d'accroître leur légitimité et le processus de responsabilité sociale

¹ The Groupe de Recherche, d'Etude, de Formation Femme Action (GREFFA).

au sein de leurs communautés. L'objectif général est de réduire la récurrence de la violence à travers un dialogue accru et la cohésion sociale dans les communautés touchées. Pour atteindre ces objectifs, le projet s'appuiera sur trois résultats :

- Renforcer les structures locales de résolution des conflits afin qu'elles soient davantage représentatives de l'ensemble de la communauté, en incluant les groupes exclus;
- Renforcer les compétences de ces structures locales pour qu'elles soient plus efficaces dans la compréhension et la résolution des conflits ;
- Renforcer le processus de responsabilité sociale entre les communautés et les responsables locaux ;

3. OBJECTIVES et OUTPUTS

Le/la consultant/e doit être capable de co-concevoir et implémenter une analyse participative des structures locales de gestion des conflits au nord du Mali prenant en compte l'aspect genre. Cette consultance s'inscrit dans la phase de démarrage du projet SICCOM,² avec pour objectif de fournir une compréhension détaillée des structures locales de gestion de conflits et du contexte dans lequel elles opèrent. Les preuves collectées lors de cette analyse seront utilisées pour la conception des activités du projet, notamment pour:

- Identifier les structures locales de gestion de conflits avec lesquelles le projet pourrait travailler (structures formelles ou informelles) ;
- Développer des critères pour la priorisation des personnes qui doivent être incluses et appuyées pour intégrer les structures locales de gestion des conflits ;
- Concevoir le contenu des activités de renforcement des capacités, visant à éliminer les obstacles qui contribuent à l'exclusion de groupes spécifiques.

Ce processus d'analyse doit:

- 1. Permettre d'effectuer un mapping des structures locales de gestion de conflits (exemple comités locaux de paix et comités d'alerte) dans les 6 localités d'intervention et d'évaluer leur fonctionnement pour comprendre i) la qualité de représentation des structures, ii) les dynamiques de pouvoir au sein des structures, iii) les intérêts de ceux qui sont représentés et promus à travers ces structures, iv) les intérêts de ceux qui sont sous-représentés ou pas représentés, et v) la capacité effective de ces structures à réduire la violence et résoudre (ou transformer) les dynamiques locales de conflits.**
- 2. Sur la base de l'analyse ci-après de la manière dont la structure contribue ou réduit l'efficacité des structures locales de résolution des conflits, mettre en avant les groupes exclus « critiques à la transformation des conflits » dans chaque contexte locale – notamment ceux identifiés comme groupes dont l'inclusion est essentielle.**
- 3. Examiner les barrières (par exemple sociales, structurelles et attitudes) dans les structures existantes de gestion de conflits qui amènent à l'exclusion de groupes dont l'inclusion est en réalité critique à la transformation des conflits.**

² Strengthening Inclusive Community Conflict Management Structures (SICCOM) (VF: Renforcer des structures de gestion de conflit communautaires inclusives).

4. **Comprendre les différentes formes de pouvoir et de capital dont disposent les groupes exclus «critiques à la transformation des conflits» et les différents mécanismes qu'ils utilisent pour influencer le changement.**

5. **Comprendre comment la violence ou le conflit prend fin dans ces communautés. Par exemple, qui est capable d'aller au-delà des facteurs de division au sein d'une communauté, quelle est sa légitimité et ses ressources ? Comment elle/il influence le changement ?**

Outputs:

1. Concevoir et fournir une analyse hautement participative qui prend en compte les différents points soulignés ci-dessus (point 3) et dans la partie méthodologie (point 4);
2. Si nécessaire, mettre en place une méthode de formation permettant au staff de HI et aux partenaires de reproduire le processus dans les localités d'intervention qui ne seraient pas accessibles par le consultant (compte tenu des difficultés logistiques et sécuritaires) ;
3. Documenter les preuves récoltées suite à l'analyse et fournir, à la fin du travail terrain, i) une première réflexion des conclusions tirées avec l'équipe projet et les partenaires à Bamako ii) une analyse écrite qui résume les principaux résultats des questions posées par les questions de recherche (voir section 3) avec des recommandations spécifiques. Idéalement le rapport sera en anglais.

4. METHODOLOGIE

Une méthodologie détaillée doit être conçue par le consultant et présentée dans l'offre technique et financière, y compris un plan d'activités. Le/la consultant doit prendre en considération les points suivants:

- En conformité avec le mandat de HI, le processus d'analyse doit tenir compte de la manière dont les dynamiques de conflit, le handicap, le genre et l'âge interagissent pour exclure les groupes qui sont « essentiels à la transformation des conflits», afin de résoudre durablement les conflits. Dans la phase de développement du projet, il a été relevé que les femmes sont sous-représentées dans les mécanismes locaux de gestion des conflits et ce manque de participation réduit considérablement l'efficacité de ces structures communautaires à résoudre ou transformer les conflits. Le projet a planifié des activités spécifiques pour soutenir la participation effective des femmes. Les femmes ne sont pas un groupe homogène et dans le développement des critères d'inclusion et sélection des individus, nous souhaiterions comprendre quelles femmes et autres groupes exclus sont 'critiques/essentiels' pour une résolution effective des conflits.

- Le faible taux d'alphabétisation demande l'utilisation d'une méthodologie et d'outils hautement participatifs.

- Le développement de critères de sélection et d'un processus d'identification pour assurer la participation effective des groupes exclus dans le processus de consultation, et ce compte tenu du fait que la consultance pourrait se tenir au-dehors des communautés mêmes (dans l'un des deux sites).
- Compte tenu du contexte et de la situation sécuritaire, le/la consultant/e doit inclure dans sa proposition technique et financière des solutions innovantes pour résoudre ces problématiques et s'assurer que le processus de consultation soit participatif et inclusif.

Le projet a comme objectif de soutenir 6 structures locales de gestion des conflits dans la région de Gao (nord du Mali). HI a déjà travaillé avec deux de ces structures, quatre autres structures sont à identifier. Pour prendre en compte les difficultés logistiques et sécuritaires, notamment celles liées aux déplacements, le budget prévoit de couvrir les dépenses liées à l'organisation du processus de consultation dans des localités où les membres des différentes communautés peuvent se regrouper.

Le/la consultant/e sera accompagné/e par l'équipe HI et les partenaires. HI et ses partenaires seront disponibles pour toute question relative à la logistique notamment les voyages à l'intérieur du pays, les discussions focus group, et les interviews des informateurs clés etc.

Selon la situation sécuritaire, nous attendons du/de la consultant/e qu'il/elle consacre au moins la moitié du temps prévu sur le terrain (région de Gao) pour conduire le travail.

Un briefing de sécurité détaillé sera fourni au/à la consultant/e et le/la consultant/e sera assujetti/e aux règles et protocoles de sécurité de HI.

- Le/la consultante devra accorder une attention particulière à la formation du staff partenaire/HI pour que ces derniers puissent à leur tour accompagner le processus d'analyse participative. Cela doit être pris en compte dans l'offre technique et financière et dans le plan d'activités.
- Le/la consultante doit également prendre toutes les dispositions permettant de s'assurer que les informations et preuves récoltées lors de la consultance soient dûment saisies et documentées pour pouvoir nourrir l'analyse et le rapport. Les ressources suivantes de HI peuvent être mises à contribution : chef de projet, staff projet HI et partenaires, équipe MEAL, ressources techniques.
- Le processus sera accompagné et appuyé à distance par la Conseillère technique Transformation de conflits de HI, qui participera également à l'atelier d'analyse prévu à la fin du travail. Dans ce cadre, le/la consultant/e présentera ses réflexions initiales et résultats préliminaires.

Dans la planification des activités, le /la consultante doit prévoir le temps nécessaire à l'intégration des retours de la Conseillère technique et autre staff HI et cela dans i) la conception et le contenu du processus participatif d'analyse et ii) dans le rapport d'analyse. HI attend un travail collaboratif, la conseillère technique représentant une ressource technique additionnelle pour le/la consultant/e et le projet.

5. PROFIL Du CONSULTANT

Compétences essentielles:

- Expériences avérées dans la conception et la mise en œuvre de processus d'analyse participatifs ;
- Des fortes compétences analytiques, justifiées par des publications écrites
- Français courant (parlé et écrit);
- Démontrer la capacité et la volonté de voyager à Bamako et dans les régions de Gao et Tombouctou (nord du Mali), pour un nombre de jours conséquents afin de mener l'analyse ;
- Une attitude positive et autonome, et une capacité à résoudre des problèmes. Une attitude très collaborative;
- Engagement pour l'égalité de genre.

Compétences souhaitées:

- **Disponibilité immédiate** – il est préférable que le/la consultant/e puisse commencer à la mi-juin et que le travail d'analyse sur le terrain puisse se tenir entre juin et juillet ;
- Expérience dans le domaine du soutien aux processus communautaires de construction de la paix, de transformation de conflit ou d'autres types de domaines axés sur la transformation (ex. genre, gouvernance responsable etc) avec une compréhension des concepts clés liés à cette consultance (ex. analyse des dynamiques de pouvoirs, voix du changement, *Position, Interest, Needs analysis* etc);
- Bonne compréhension des processus des programmes visant une transformation des relations de genre;
- Expérience dans la formation d'équipes nationales à l'analyse participative;
- Compétences linguistiques avancées en anglais (oral et écrit);
- Connaissance ou expérience du contexte malien ;

6. BUDGET, DUREE ET LIEU D'EXECUTION

Le budget maximum pour cette consultance doit inclure les services techniques du /de la consultant/e, le voyage pour et de Bamako (classe économique), les coûts du visa, les vaccins obligatoires et les assurances. On estime que la consultance prendra environ 35 jours de travail, dont la moitié sur le terrain (dans la région de Gao). Des briefings et de-briefings à Bamako sont à prévoir dans le planning, y compris l'atelier conjoint d'analyse participative qui se tiendra à la fin de l'analyse sur le terrain.

Les coûts associés aux dépenses sur le terrain : hébergement, voyages dans le pays, coûts associés à l'analyse participative comme les coûts logistiques, les coûts de traduction ainsi que l'atelier conjoint à la fin de l'analyse etc seront couverts séparément par le projet.

Date de début prévue : Juin 2019.

7. PROCEDURE

Ceci est un processus de recrutement ouvert et HI n'a pas pré-identifié des candidats.

Tous les documents requis doivent être envoyés au plus tard le 5 juin 2019 à 12h00mn (heure locale) en version numérique à l'adresse suivante : appel-offre@mali.hi.org avec en objet la mention « **AOI-E31-19-BAMA-01** »

Les documents à soumettre sont:

1. Une **offre technique** incluant:
 - 1.1 Une lettre de soumission démontrant la capacité et la disponibilité du cabinet ou du consultant adressée à la directrice de programme d'Humanité & Inclusion Mali;
 - 1.2 La méthodologie proposée pour le processus d'analyse participative, sur la base des problématiques spécifiques soulevées dans les sections 3 et 4 de ce TdR. Veuillez décrire la méthodologie participative et les outils qui sont proposés pour prendre en compte les problématiques spécifiques susmentionnées. (Maximum 3 pages);
 - 1.3 Le plan d'activités, incluant le nombre proposé de jours pour chaque activité et le planning provisoire. Le plan de travail doit clairement préciser la manière selon laquelle le/la consultant/e abordera les activités demandées pour pouvoir mener à bien la consultance.
 - 1.4 Un résumé de son expérience (Section 5) (Maximum 1 page);
 - 1.5 Les preuves des expériences similaires dans des zones complexes et instable et avec des organisations internationales (attestation de services rendus, de bonne fin d'exécution, de reconnaissance);
 - 1.6 Copie du NIF et situation fiscale à jour à la date de clôture du dossier (Quitus – Attestation de TVA le cas échéant) patente 2019 à fournir ;
 - 1.7 Tout autre document justifiant les compétences et la légalité du consultant dans le domaine.
2. L'offre financière, incluant le nombre total de jours de consultance et tous les frais afférents à cette consultance.
3. **Un CV à jour** (3 pages maximum)

8. REPORT

Documenter les preuves collectées à la suite du processus d'analyse et i) fournir une première réflexion des observations avec l'équipe projet et les partenaires à Bamako à la fin du travail terrain, ii) fournir une analyse écrite qui résume les principaux résultats des questions posées par les recherches (voir section 3) avec des recommandations spécifiques. Idéalement le rapport sera en anglais.

Le dates de soumission de ces éléments doivent être incluses dans le plan d'activité du/de la Consultant/e.

9. PERSONNES RESSOURCE

Dans le cadre de la fourniture de ce service, il sera demandé à le/la consultant/e de collaborer étroitement avec l'équipe de HI, en particulier avec Madame Maddalena Malgarini, Coordinatrice technique protection (em.malgarini@hi.org) , qui sera le point de contact.