**Termes de Référence**

**Analyse des risques par projet & proposition des mesures de mitigation**

Table des matières

[**Action Contre la Faim** 1](#_Toc100218295)

[**Définition du projet** 2](#_Toc100218296)

[**Zone d’intervention du projet** 3](#_Toc100218297)

[**Livrables** 3](#_Toc100218298)

[**Budget** 4](#_Toc100218299)

[**Critères d’évaluation des offres** 4](#_Toc100218300)

[**Expression d’intérêt** 5](#_Toc100218301)

[**Annexes** 5](#_Toc100218302)

# **Action Contre la Faim**

Action Contre la Faim (ACF) est une organisation internationale intervenant en République Démocratique du Congo depuis 1995. ACF intervient dans le Nord-Kivu, en Ituri, dans le Kasaï et Kasaï Centrale mais également dans d’autres provinces grâce à la base Urgence.

ACF intervient dans 4 domaines :

* La nutrition santé
* L’eau, hygiène et assainissement
* La sécurité alimentaire et moyens d’existence
* La santé mentale et pratiques de soins

A ce jour, l’organisation compte environ 370 salariés (nationaux et internationaux inclus) présents dans nos différentes zones d’intervention.

Action Contre la Faim a mis en place sa première politique Protection contre l’Exploitation et les Abus Sexuels en 2018. Cependant, depuis octobre 2021, une politique Safeguarding a été déployée sur la mission RDC comprenant la politique Protection contre l’Exploitation et les Abus Sexuels, la politique de Sauvegarde de l’Enfance ainsi que la politique sur l’esclavagisme moderne.

1. **Ressources existantes**

Action Contre la Faim est en cours de déploiement d’un plan d’actions visant à prévenir les cas d’exploitation et d’abus sexuels pouvant être perpétrés par ses salarié.e.s et partenaires. Ce plan d’action est en annexe de ce présent Terme de Référence.

ACF est également dotée d’une ressource humaine qui a pour objectif de déployer la politique PSEA au sein de la mission RDC en effectuant différentes missions de sensibilisation envers les salarié.e.s, partenaires et bénéficiaires/communautés. A cela s’ajoute un réseau de 25 points focaux, formés à la PSEA et à la sensibilisation des différentes parties prenantes.

Les investigations sont effectuées soient en interne, par une personne formée aux enquêtes SEA ou par un.e consultant.e externe.

1. **Mécanismes de remontées des plaintes**

Les mécanismes de remontées des plaintes pour l’exploitation et les abus sexuels mis en place au sein des programmes d’ACF sont :

* La boite à suggestion
* Le comité de redevabilité : *chaque comité de gestion des retours est composé de 3 personnes. L’élection de membres des comités de gestion des retours va intervenir après la définition des canaux de communications avec ACF. Ensuite, deux autres groupes de 20 personnes au max seront constitués pour élire chacun un membre du comité afin de permettre d’avoir un comité légitime dans le village. Si un autre grand village est non loin du village, le troisième groupe d’élection devra être formé dans ledit village. L’encadreur ira y organiser l’élection du troisième membre du comité de l’aire de santé. L’encadreur MEAL présentera les critères d’éligibilité et les rôles et tâches de CGR avant de demander aux volontaires de manifester leur intérêt. Il encouragera particulièrement les femmes à se présenter comme candidat.*

*La communauté aura le choix de faire un vote ouvert à main levée ou encore en par un vote secret sur des petits bout papiers qui seront ensuite dépouillés par un comité constitué de témoins de chaque candidat et le chef du village supervisé par l’encadreur MEAL.*

* Le numéro vert inter-agence 49 55 55
* Salarié.e d’ACF

1. **Le plan d’actions existant et en cours de déploiement au sein de la mission ACF RDC**

Le plan d’actions visant à prévenir les actes d’exploitation et/ou d’abus sexuels est en annexe 2. Celui-ci a été mis en place afin de renforcer notre programmation sûre et s’articule autour de plusieurs piliers à savoir :

* Le renforcement des procédures RH
  + Révision du processus de recrutement
  + Sensibilisation des salariés
  + Intégration du Safeguarding dans les fiches de postes, plan d’action individuel et entretien annuel d’évaluation
* L’intégration d’un budget Safeguarding dans chaque proposition de projet soumis aux bailleurs de fonds
* L’intégration de la politique Safeguarding dans les relations avec les partenaires (gouvernementaux, associations locales ou nationales et prestataires de services) travaillant avec ACF
* L’intégration de la politique Safeguarding dans les relations avec les journaliers (récurrents et non récurrents)
* L’intégration obligatoire de la politique Safeguarding dans les lancements de projets à destination des communautés, bénéficiaires
* Amélioration du circuit de référencement en interne pour la prise en charge des survivant.e.s d’exploitation et/ou abus sexuels ou Violences Basées sur le Genre.

# **Définition du projet**

L’objectif de ce projet est d’effectuer une analyse des risques d’exploitation et/abus sexuels en recueillant les risques identifiés (analyse) par la communauté et les bénéficiaires de nos projets en proposant par la suite des mesures de mitigation par programme et par poste afin d’assurer une programmation sûre au sein de notre organisation.

ACF souhaite, en complément aux mesures préventives déjà mises en place, renforcer ces dernières en consultant les bénéficiaires et communautés locales dans certaines zones d’intervention y compris les personnes à risques (adolescent.e.s, personnes en situation de handicap, homosexuel.les, LGBTI, etc.) dans le cadre d’une évaluation des risques et des besoins et identifier les mesures de protection pertinente en fonction des projets et/ou poste des salarié.e.s d’Action Contre la Faim. Les consultations doivent être sécurisées.

Il est important de considérer qu’ACF n’a aucun programme de lutte contre les VBG et doit se substituer aux organisations existantes pour référencer les potentiels cas, et ne peut dans le cadre de ses projets, formés des partenaires à la prise en charge des VBG (accompagnement psychologique, médical, juridique ou socio-économique).

# **Zone d’intervention du projet**

Le projet pourrait se dérouler en Ituri dans la zone de Drodro où ACF déploie des activités dans ces 4 domaines d’expertise à savoir : la nutrition santé, l’eau, hygiène et assainissement, la sécurité alimentaire et moyens d’existence ainsi que la santé mentale et pratiques de soins.

Des déplacements pourraient être prévus dans certaines aires de santé, et localités où interviennent ACF dans un périmètre de 50km aux alentours de Drodro.

# **Livrables**

Les livrables attendus en amont de la consultance :

* Proposition de méthodologie de travail
* Calendrier prévisionnel de déploiement de cette consultance
* Proposition budgétaire

Les livrables attendus à l’issu de cette consultance sont les suivants :

* Evaluation et analyse des risques par programme (Nutrition Santé, Eau, Hygiène et Assainissement, Sécurité Alimentaire et Moyens d’Existence & Santé Mentale et Pratiques de Soins) en intégrant la composante des ressources humaines de l’organisation (poste au contact ou non des bénéficiaires, postes les plus exposés à l’exploitation et/ou aux abus sexuels) et des partenaires (étatiques, nationaux et locaux) – voir exemple en annexe 3
* Un SOP PSEA reprenant les risques identifiés ainsi que les mesures de mitigation proposées par action programmatique et selon les partenaires (différentes de celles proposées par ACF dans le plan d’actions de l’organisation) – voir exemple – en annexe 4
* Analyse des risques SEA par poste et par département au niveau de la mission ACF RDC : en fonction des risques identifiées par les communautés, bénéficiaires de nos programmes : évaluer et analyser les risques par poste en fonction de critères définis tels que :
  + mission de ciblages de bénéficiaires
  + proximité et contact avec les bénéficiaires
  + proximité et contact avec des mineurs
  + Longue durée passées sur le terrain sans supervision directe d’un senior manager (+ d'un mois)
  + Logement en dehors de sa maison principale (guest house)
  + Poste à responsabilités (management d'équipes)
  + Poste décisionnaire ayant un pouvoir d'embauche (journalier ou contractuel)

Ainsi que l’analyse de la parité femme-homme au sein des équipes et si la composition de l’équipe (mixité entre les hommes et les femmes, majoritairement des femmes à des postes au contact direct des bénéficiaires, etc.) peut être une mesure de prévention pour lutter contre l’exploitation et les abus sexuels.

# **Budget**

La proposition de budget devra comprendre le salaire du.des consultants, leurs déplacements, leurs hébergements et frais de bouche ainsi que le livrable de l’analyse des risques par programme et le SOP PSEA détaillé.

Cette consultance sera indépendante aux activités mises en œuvre dans la zone par ACF. ACF ne sera durant la durée de cette consultance pas responsable des mouvements, hébergements, perdiems, frais afférents aux voyages, etc.

Le budget proposé ne doit pas dépasser 16 000 $ (seize mille dollars) tout compris (évaluation, analyse, livrables, déplacements dans la zone, salaires, perdiem, hôtel, etc.)

# **Critères d’évaluation des offres**

* L’association, cabinet ou personne candidant à cet appel d’offre devra être de nationalité congolaise et parler au moins deux langues de l’Est dont le swahili, le lingala, alur et/ou kilendu
* Avoir une expérience prouvée dans l’organisation de focus group discussion avec différents groupes (adolescent.e.s, adultes)
* Avoir du personnel formé au traitement et à l’analyse des données ainsi qu’à la rédaction de rapport et plan d’actions/mesures de mitigations
* Avoir du personnel formé aux Violences Basées sur le Genre et/ou à la Protection contre l’Exploitation et les Abus Sexuels
* Avoir une bonne connaissance du contexte
* Avoir une bonne capacité de rédaction et de synthèse et de négociation (aptitude à rédiger et à présenter des documents de qualité)

L’association, cabinet ou personne candidat à cet appel d’offre doit également remplir les conditions suivantes :

* Avoir au moins 3 ans d’expérience pertinente et similaire dans le domaine de la Protection contre l’Exploitation et les Abus Sexuels en ayant un contact direct avec les communautés
* L’expérience de travail dans la lutte contre les VBG/SEA en Ituri constitue un avantage ;
* L’expérience dans le renforcement des capacités des partenaires locaux (nationaux et étatiques) est un atout afin de pouvoir proposer des mesures de mitigations opérationnelles en fonction de l’évaluation et de l’analyse des risques d’exploitation et abus sexuels identifiés, notamment dans :
  + Mobilisation communautaire et promotion du changement des comportements; Formation transformatrice sur le genre ;
  + Soutien aux organisations communautaires de base (OCB) et aménagement des espaces sûrs pour les femmes et les filles ;
  + Gestion des cas, soutien psychosocial et psychologique et assistance juridique et judiciaire.
  + Expérience dans le renforcement des capacités organisationnelles des partenaires locaux, y compris la gestion des ressources humaines, la planification, la gestion logistique et financière, la levée de fonds et la rédaction de propositions et rapports constitue un avantage
  + Expérience dans le renforcement des systèmes locaux de redevabilité, y compris la formation des partenaires sur la prévention de l’exploitation et abus sexuel et du harcèlement constitue un avantage
* Avoir un code de bonne conduite et une claire politique interne visant la prévention et la réponse du harcèlement, de l’exploitation et de l’abus sexuel, y compris un plan régulier de formation de staffs au sein même de l’association ou du cabinet candidatant

# **Expression d’intérêt**

* L’association, cabinet ou consultant doit soumettre :
  + une lettre d’intérêt avec mention des disponibilités et expérience transposable ainsi que l’expertise du cabinet, association ou candidat + un CV personnel incluant les langues locales maitrisées,
  + une offre technique comprenant la proposition de méthodologie de travail, un calendrier prévisionnel pour la durée de la mission ainsi que l’offre financière pour sa prestation
  + Le prix indiqué de la prestation doit porter la mention ‘ferme, globale, forfaitaire et définitive’.
  + L’offre doit être adressée simutanémént à : [**respappro@cd-actioncontrelafaim.org**](mailto:respappro@cd-actioncontrelafaim.org) **et à** [**expert-prev@cd-actioncontrelafaim.org**](mailto:expert-prev@cd-actioncontrelafaim.org)avec pour référence dans l’objet : **CD\_KSS\_CONSULT\_PSEA\_001**
  + Date et heure limite de soumission des offres : **16/05/2022, 18h, heure de Goma.**

Toute expression d’intérêt incomplète ne sera pas traitée. Les associations, cabinets ou candidats présélectionnés seront invités à participer à une courte entrevue dans le cadre du processus de sélection finale.

# **Annexes**

*Annexe 1 : Politique Safeguarding*



*Annexe 2 : Plan d’actions visant à prévenir les risques d’EAS – ACF RDC*



*Annexe 3 : Exemple d’évaluation et gestion des risques souhaitées par programme (proposition de la boite à outils Unicef)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Domaine | Questions à considérer pour l'évaluation des risques | Stratégie(s) de gestion possible(s) |
| Profil des bénéficiaires | * Quel est le profil démographique de la population dans les zones cibles (par ex. sexe, âge, niveau d'éducation, niveau de revenu, taille du ménage, pourcentage de ménages dirigés par une femme et un enfant, âge au mariage, religion, race/origine ethnique, statut migratoire, etc.) ? * Quelles sont les caractéristiques de la population qui peuvent rendre les individus plus sensibles à l'EAS ? Quels groupes sont particulièrement vulnérables ? | * Adapter les efforts de sensibilisation à la PEAS pour répondre aux besoins spécifiques des bénéficiaires * Mener des campagnes de messagerie ciblées pour les groupes qui sont très sensibles à l'EAS |
| Profil du personnel | * Y a-t-il un équilibre adéquat entre les sexes du personnel impliqué dans la programmation, en particulier du personnel travaillant directement avec les bénéficiaires et les communautés locales ou responsable du recrutement ? * Le personnel a-t-il été suffisamment contrôlé et formé en ce qui concerne la PEAS ? | * Réajuster l'équilibre entre les sexes du personnel impliqué dans la programmation * Recruter du personnel féminin supplémentaire impliqué dans la programmation au besoin * Organiser des formations (recyclage) sur la PEAS (par ex. chaque année), spécifiquement axées sur les risques possibles associés au programme spécifique * Examiner les dossiers RH du personnel et procéder à des vérifications supplémentaires pour identifier les fautes antérieures, au besoin |
| Approches de programme | * Le programme crée-t-il ou aggrave-t-il des déséquilibres existants entre le personnel et les membres de la communauté ? * Le programme implique-t-il une interaction directe entre le personnel et les bénéficiaires, en particulier les enfants ? * Comment le personnel fournit-il des biens et des services (privés/publics, travaillant en binôme/seul, mixtes) ? * Le personnel porte-t-il des moyens d'identification visibles (par ex. casquettes, gilets, tee-shirts) lors de l'exécution des activités du programme ? * Les visiteurs externes sont-ils autorisés à assister aux activités de programme non accompagnés ? Qui est chargé de prendre ces décisions ? | * Organiser des visites de suivi périodiques par quelqu’un dans un rôle de gestion ou de supervision de programme * Modifier les lieux de distribution pour les rendre plus publics * Assurer que le personnel porte des moyens d'identification visibles (par ex. casquettes, gilets, tee-shirts) lors de l'exécution des activités du programme et fournir ces dispositifs d’identification le cas échéant * Restreindre l'accès des visiteurs externes aux activités du programme, dans la mesure du possible * Veiller à ce que les participants au programme soient régulièrement informés de leurs droits, du comportement attendu du personnel et de la manière de signaler leurs préoccupations |
| Contexte du programme | * Où se déroulent les activités du programme (camp, établissement informel, communauté d'accueil, milieu rural/urbain, etc.)? Quels sont les risques spécifiques associés à cet emplacement (par ex. manque de disponibilité de mécanismes de plainte ou de prestataires de services, insécurité) ? * Quelle est l'attitude des bénéficiaires à l'égard des problèmes de violence basée sur le genre ? Dans quelle mesure les bénéficiaires seraient-ils à l'aise de signaler des problèmes d'EAS ? * Existe-t-il un mécanisme interorganisation pour les commentaires/plaintes de la communauté dans cet endroit ? | * Créer un environnement plus sûr à l'emplacement du programme (par ex. installer des lumières, recruter des gardes de nuit) * Collaborer avec les communautés pour adapter les mécanismes de plainte pour répondre à leurs besoins * Veiller à ce que les bénéficiaires connaissent et puissent accéder aux mécanismes interorganisations pour les plaintes dans les lieux du programme |

*Annexe 4 : Exemple de SOP/Mesures de mitigation pouvant être proposées par programme*

**Ce document est un exemple et peut être modifié.**

