



**PROJET D'APPUI A LA MISE EN ŒUVRE DES MANDATS DES
INSTITUTIONS SUPÉRIEURES DE CONTRÔLE (PAMOMISC)**

TERMES DE REFERENCE

**POUR LE RECRUTEMENT
D'UN CONSULTANT INDIVIDUEL POUR L'ACTUALISATION DE LA STRATÉGIE GENRE
DE L'INSPECTION GENERALE D'ETAT DE LA REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE**

1- CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Comité Régional de Formation des Institutions Supérieures de Contrôle des finances publiques en Afrique Subsaharienne Francophone (CREFI AF) est une association internationale qui regroupe 23 Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques d'Afrique Subsaharienne. L'objectif ultime du CREFI AF est d'améliorer et d'harmoniser les pratiques, les méthodes et les procédures d'audit des institutions supérieures de contrôle (ISC) de la région en adoptant des normes modernes, en mettant en œuvre des programmes complets de formation, de soutien et de partage des connaissances.

Le CREFI AF a pour but d'assurer le renforcement des capacités des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques d'Afrique Francophone Subsaharienne. Il vise à :

- promouvoir la coopération entre les Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques de la sous-région ;
- promouvoir l'intégration des femmes aux activités professionnelles des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques ;
- promouvoir la lutte contre la pauvreté et la corruption ;
- promouvoir les droits de la personne, la démocratie et la bonne gouvernance ;
- promouvoir la protection de l'environnement ;
- assurer la formation des spécialistes en vérification.

Dans la même veine, le CREFI AF œuvre pour le renforcement des capacités du personnel de ses ISC membres. Ce renforcement des capacités est une exigence pour le CREFI AF dans un contexte où le contrôle des finances publiques doit être effectué par des auditeurs possédant des connaissances pointues dans tous les domaines de la vérification.

Depuis la création du CREFI AF, les ISC membres sont toujours confrontés à une difficulté majeure à savoir : le déficit de compétences et/ou de professionnalisme dont elles font montre dans la mise en œuvre de leur mandat, notamment en ce qui concerne l'exécution des audits financiers.

Cet état de chose qui a un effet négatif sur la crédibilité des ISC du CREFI AF et dont les principales causes sont répertoriées dans le plan stratégique du CREFI AF ont été associées aux difficultés qu'éprouvent ces ISC à se conformer aux Normes de l'INTOSAI.

A la suite de ces constats et dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie, le CREFI AF a sollicité et obtenu un Don de la Banque Africaine de Développement (BAD), pour financer le Projet d'Appui à la Mise en Œuvre des Mandats des Institutions Supérieures de Contrôle des finances publiques (PAMOMISC) de cinq (05) pays en transition, à savoir : République Centrafricaine, Mali, Niger, Tchad et Togo.

2- DESCRIPTION DU PROJET

Le Projet d'Appui à la Mise en Œuvre des Mandats des Institutions Supérieures de Contrôle des finances publiques (PAMOMISC) a pour objectif de renforcer la transparence et la recevabilité dans la gestion des fonds publics dans cinq (05) pays en transition, pour une optimisation dans la gestion des ressources publiques et l'amélioration des résultats de développement.

Spécifiquement le projet vise à contribuer à : i) une meilleure harmonisation des normes et des outils et la professionnalisation d'un nombre accru d'experts-comptables et de vérificateurs du secteur public ; ii) un renforcement des capacités institutionnelles, professionnelles et humaines des ISC, en mettant particulièrement l'accent sur

l'intégration institutionnalisée de la dimension de genre; iii) le renforcement et l'accélération des capacités organisationnelles des ISC ; iv) l'approfondissement des partenariats régionaux et de la collaboration entre les principales parties prenantes qui plaident en faveur d'institutions responsables, transparentes et fortes; et v) l'augmentation du nombre de pairs pour mettre sur pied un 'pool' d'experts aux niveaux régional et continental.

Pour atteindre cet objectif, les activités du projet étalées sur 30 mois sont regroupées dans trois (3) composantes qui se déclinent comme suit :

- **Composant 1 : Développement des capacités d'audit des 5 ISC et organisme d'audit externe en Afrique subsaharienne francophone.** Cette composante vise à améliorer le processus et la méthodologie d'audit, les compétences analytiques, la qualité des audits et l'efficacité organisationnelle des ISC.
- **Composante 2 : Appui au renforcement de la gestion stratégique, coordination du soutien externe et transformation des capacités organisationnelles des ISC.** Cette composante vise la professionnalisation des ISC par la certification des auditeurs afin de leur permettre d'effectuer des contrôles tant juridictionnels que non juridictionnels ; la promotion de la participation des femmes aux activités et à la gestion des ISC ; le renforcement de leur gouvernance interne ; et une meilleure communication externe des ISC avec les parties prenantes : l'Assemblée nationale, le gouvernement, la société civile et les médias.
- **Composante 3 : Coordination et gestion du projet.** Cette composante vise à accompagner le CREFIAF dans la mise en œuvre du projet.

3- RAPPEL SUR LA POLITIQUE NATIONALE DE PROMOTION DE L'EGALITE ET DE L'EQUITE DE LA RCA

Conscient du rôle important que joue la femme dans le processus du développement politique, économique, social et culturel du pays, la RCA a adopté en 1989 une Politique Nationale de Promotion de la Femme, qui a été ensuite révisée en 1999. Basée sur l'approche d'intégration de la Femme au développement, cette politique a focalisé au départ toutes ses actions sur la femme sans accorder une attention à l'homme. Des projets ou des composantes de projets ne concernent alors que les femmes et visent leur participation au processus de développement, l'accroissement de leurs revenus en vue d'améliorer leur condition d'existence. Cette approche intensifie les interventions et projets "féminins", sans s'attaquer aux causes profondes et aux facteurs qui entravent la pleine participation des femmes aux efforts de développement, à savoir les relations sociales inégalitaires. En effet, les statuts, les fonctions sociales inégalitaires, les disparités dans les conditions de vie et les discriminations dans les situations et positions sociales font des femmes une catégorie distincte et empêchent que l'homme et la femme aient des conditions et opportunités égales pour réaliser leur droit et leur potentiel, pour devenir ensemble des acteurs conscients et responsables du présent et de l'avenir des dynamiques sociales, politiques, économiques et culturelles.

Aussi, la Politique Nationale de Promotion de l'Égalité et de l'Équité (PNPEE adopté en 2005) et son plan d'action (PA/PNPEE adopté en 2007) traduisent-elles une évolution dans la vision nationale en la matière. A travers cette politique, le Gouvernement Centrafricain reconnaît l'importance de l'intégration de la dimension du genre dans le processus de décision, de consolidation de la paix, et de développement. La PNPEE est un modèle d'action qui met d'avantage l'accent sur :

- le principe de l'égalité et sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes et des filles ;
- le partenariat dans le cadre de la coopération internationale ;
- l'approche basée sur les résultats comme moyen indispensable pour parvenir à un développement humain

durable au service de l'individu en RCA.

Depuis lors, la RCA a adhéré à de nombreux instruments internationaux instaurant l'égalité femmes-hommes. Ce qui démontre à suffisance que le contexte a changé ainsi que les mécanismes de valorisation du genre dans le pays.

4- OBJECTIF DE LA MISSION :

Le Consultant aura pour mission d'actualiser la stratégie genre de l'IGE de la République Centrafricaine au regard de la stratégie genre du CREFIAF et de la politique nationale de promotion de l'égalité et de l'équité (PNPEE), et proposer la démarche pour l'opérationnalisation de ladite stratégie.

En fait, il s'agira d'adapter la stratégie actuelle de l'IGE aux évolutions internationales et nationales liées au genre.

Le consultant devra au cours de sa mission remplir en collaboration avec les points focaux genre de l'institution les tâches ci-après :

1. relire la stratégie élaborée en vue de la rendre facile d'implémentation par l'IGE ;
2. adapter la stratégie genre actuelle à la politique nationale de la RCA et en adéquation avec les autres instruments internationaux ;
3. encadrer la direction de l'IGE et les points focaux Genre par la définition des missions et du cadre d'exécution de l'action des points focaux pour la mise en œuvre de la stratégie au sein de l'IGE,
4. proposer une politique permettant d'impliquer les hommes dans les questions de genre au sein de l'IGE, celui-ci n'étant pas une question de femme, mais concerne tous les deux sexes,
5. élaborer des mécanismes de sensibilisation et de vulgarisation des politiques sur le GED au sein de l'IGE et du Gouvernement,
6. suggérer les mécanismes de renforcement permanent des capacités en matière de genre au sein de l'IGE,
7. identifier les moyens de promotion de la profession de vérificateur,
8. recenser les mécanismes favorisant l'intégration des femmes vérificateurs au processus de décision,
9. préciser le cadre de communication et de partage d'informations sur le genre au sein de l'IGE
10. suggérer un mécanisme de veille pour la centralisation et la diffusion des informations actualisées et justes sur le genre par les points focaux ;
11. définir un cadre de suivi de la mise en œuvre de cette stratégie contenant des indicateurs de rendement clairement identifiés,
12. préciser le cadre de définition des indicateurs sexo-spécifiques aux ISC.

5- APPROCHE METHODOLOGIQUE

- Élaboration et envoi d'un questionnaire pour l'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie genre de l'IGE
- Dépouillement dudit questionnaire
- Collecte des documents, ouvrages DVD, CDROM etc...
- Relecture de la stratégie
- Identification des nouveaux axes à intégrer à la stratégie actuelle

- Proposer des indicateurs de rendement dans la mise en œuvre de la stratégie
- Réunion avec le Secrétariat du CREFIAF
- Réunion avec la haute direction et les points focaux Genre de l'IGE
- Rapport final de la mission accompagné de la stratégie actualisée et le plan d'opérationnalisation à mettre en œuvre.

Le Consultant devra en outre prendre en compte les pratiques généralement acceptées en matière de promotion du genre dans le monde.

Enfin, il est attendu du Consultant qu'il travaille en étroite collaboration avec le Secrétariat du CRRRI, Agence d'exécution du PAMOMISC, et l'Institution bénéficiaire.

6- LIVRABLES

Les livrables attendus au terme de la mission sont :

- Une stratégie genre actualisée et validée par l'IGE
- Un plan d'opérationnalisation de la Stratégie Genre.

7- MODALITES RELATIVES A LA REALISATION DE LA MISSION ET A LA PREPARATION DES OFFRES DES CONSULTANTS

6.1. Durée de la mission

La mission sera réalisée dans un délai maximal de 20 jours calendaires, y compris la soumission de la version définitive de la stratégie actualisée et le plan d'opérationnalisation.

- Trois (03) jours pour l'élaboration et envoi du questionnaire d'évaluation
- Deux (2) jours pour la synthèse des réponses au questionnaire
- Un (01) jour de réunion avec la direction de l'IGE
- Huit (8) jours d'actualisation de la stratégie, de rédaction du plan opérationnel et envoi à l'IGE
- Trois (3) jours pour l'intégration des observations de l'IGE
- Deux (2) jours pour l'atelier de validation en ligne des documents
- Un (01) jour pour finalisation des documents et rédaction du rapport de mission.

6.2 : Profil du consultant :

Le consultant devra avoir une bonne connaissance de l'administration publique et ne pas être en activité au sein de la fonction publique Centrafricaine. Il devra par ailleurs justifier des aptitudes et des qualifications ci-après :

- ❖ Avoir un diplôme supérieur en sciences sociales ou en développement communautaire et institutionnel, ainsi qu'une grande expérience dans les questions sociales et genre et/ou une grande expérience d'organisation et d'appui à des associations féminines au niveau local. Les candidats n'ayant pas de diplôme d'études supérieures peuvent être retenus s'ils ont une expérience adéquate et démontrent les qualités requises.

- ❖ Avoir au moins cinq années d'expérience en développement communautaire et institutionnel participatif fondé sur des approches qui assurent une appropriation des engagements par les femmes, les hommes et les jeunes.
- ❖ Avoir une bonne connaissance et une grande expérience en analyses sociales et genre et l'intégration de ces analyses dans l'exécution et le suivi des projets.
- ❖ Avoir une bonne compréhension de la culture et des pratiques en usage au sein des ISC sera un atout.
- ❖ Avoir une grande expérience de terrain en résolution de problèmes.
- ❖ Avoir une grande habitude des organisations institutionnelles internationales.
- ❖ Avoir la capacité de développer et de faciliter des relations suivies avec les organisations institutionnelles internationales et les autorités publiques.
- ❖ Avoir un bon niveau en Français.
- ❖ Avoir une bonne aptitude en communication écrite et orale permettant notamment de fournir des données techniques aux documents de stratégie.
- ❖ Avoir une bonne connaissance de l'outil informatique (Word, MS Project, Excel, Powerpoint, etc.)
- ❖ Avoir une connaissance de la Politique Genre du CREFIAF est un atout.
- ❖ Avoir une grande familiarité avec l'audit et le contrôle est souhaitable.
- ❖ Savoir travailler en équipe et apprécier la mobilité est un atout.

6.3. Documentation

Le Secrétariat du CREFIAF et l'IGE s'engagent à mettre à la disposition du Consultant toute la documentation relative à la création, aux missions, à l'organisation et aux modalités de fonctionnement de l'IGE, ainsi que tout autre document disponible et pertinent pour les besoins de la mission.