

OFFRE DE MANDAT DE CONSULTATION

Consultant.e en développement organisationnel pour le
diagnostic des organisations paysannes participantes au projet Femmes pro-Forêts en Guinée

Date prévue de démarrage : novembre 2023

Date prévue de fin : décembre 2023

Bailleur(s) de fonds : Affaires mondiales Canada (AMC)

Projet : Femmes Pro-Forêts : Projet d'adaptation aux changements climatiques dans le Parc national du Moyen-Bafing en Guinée.

CONTEXTE

UPA Développement international (UPA DI) est une organisation canadienne à but non lucratif issue de la Confédération de l'Union des producteurs agricoles (UPA) basée au Québec, Canada. Fondée en 1993, UPA DI soutient la ferme familiale comme modèle d'agriculture durable en appuyant les organisations professionnelles agricoles démocratiques, les services collectifs inhérents au développement de l'agriculture et toute autre initiative structurant l'avenir de l'agriculture dans les pays ou les régions où elle intervient. UPA DI place l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de ses approches et ses engagements.

Le projet Femmes Pro-Forêts : Projet d'adaptation aux changements climatiques dans le Parc national du Moyen-Bafing en Guinée (FproF), financé par le Gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada (AMC), est prévu pour trois ans. Son objectif ultime est d'accroître l'adaptation aux changements climatiques (ACC) des femmes et jeunes femmes (F/JF) vulnérables et leur famille des paysages forestiers du Parc national du Moyen-Bafing (PNMB).

Pour y parvenir, Femmes Pro-Forêts vise trois principaux résultats :

- Une adoption accrue des solutions fondées sur la nature d'adaptation aux changements climatiques soutenant la biodiversité forestière par les parties prenantes du PNMB au bénéfice des F/JF vulnérables et leur famille;
- Une amélioration durable des opportunités économiques des F/JF et leur famille à partir des solutions fondées sur la nature soutenant la biodiversité forestière et l'ACC des communautés vulnérables;
- Une gouvernance inclusive et équitable accrue de la biodiversité forestière du PNMB en faveur de l'adaptation des F/JF vulnérables et leur famille aux changements climatiques.

DESCRIPTION DU MANDAT

Généralités

Le consultant aura pour mandat de décrire et d'analyser les types d'organisations paysannes (OP) de la zone d'intervention de FproF et leurs caractéristiques. Également, un travail de capitalisation des acquis

quant au contexte dans lequel évoluent les OP sera réalisé par le consultant. Les livrables du mandat serviront par la suite à façonner l'accompagnement des OP dans le cadre d'un plan de renforcement organisationnel dont la mise en œuvre s'étalera sur la durée du projet. Le consultant réalisera son mandat en étroite collaboration avec l'équipe terrain à Labé, en Guinée, et le chargé de programmes d'UPA DI basé au Canada.

Pour y parvenir, des rencontres individuelles et des entrevues dirigées seront réalisées auprès d'un échantillon représentatif d'élus, de membres et de non-membres des OP œuvrant au sein des filières d'intérêt de FproF, et auprès d'ONG, d'OSC et d'instances gouvernementales dont la mission est de soutenir les OP. Le calendrier des visites sur le terrain sera élaboré de sorte qu'un échantillon représentatif de villages et d'OP, parmi les 50 villages et 72 GIE participants, soit visité et que la participation des F/JF lors des rencontres et des entrevues soit maximisée. L'organisation des visites prendra en compte la répartition géographique des organisations, ainsi que leurs filières d'intervention. Les filières d'intérêt sont celles de certains produits forestiers non ligneux (PFNL), dont le karité, et les produits issus de l'apiculture, tel le miel, de la production céréalière et maraîchère au sein desquelles les femmes et les jeunes femmes sont impliquées ou y trouvent un intérêt socio-économique et environnemental.

Spécificités

Plus spécifiquement, le consultant effectuera un travail descriptif et analytique à partir des informations et des données collectées :

- à partir de la littérature, etc.;
- à l'aide de questionnaires de type diagnostique à élaborer en collaboration avec l'équipe terrain de FproF.

Pour chacune des thématiques ci-dessous, les actions spécifiques indiquées seront réalisées.

Typologie des OP et leurs caractéristiques :

- Réaliser un diagnostic organisationnel des OP issues des 15 villages témoins retenus à l'aide d'un questionnaire préalablement développé;
- Définir le niveau de compétences organisationnelles des élus et des membres, des non-membres et des leaders paysans communautaires, pour :
 - assurer le fonctionnement d'une OP;
 - rendre des services aux membres;
 - favoriser l'inclusion et la participation des femmes des jeunes femmes et des personnes vulnérables;
 - assurer les considérations environnementales telles que l'adaptation aux changements climatiques, les solutions fondées sur la nature et la biodiversité;
- Présenter le niveau de maturité des OP désagrégé selon les types d'organisation, leur répartition géographique et les filières d'intervention;
- Indiquer les possibilités et les limites organisationnelles et opérationnelles des OP selon leur maturité et le niveau de compétences organisationnelles, et en fonction de leur statut juridique balisée par les lois L/2005/013/AN (fixant le régime des associations en République de Guinée) et L/2005/014/AN (régissant les groupements économiques à caractère coopératif, les mutuelles à caractère non financier et les coopératives);

- Présenter les forces, faiblesses, opportunités et menaces des OP d'un point de vue organisationnel, désagrégé par la répartition géographique et les filières d'intervention ;
- Caractériser (quantitativement et qualitativement) les OP en fonction :
 - De leurs particularités organisationnelles, notamment, mais sans s'y limiter : le membrariat (désagrégé par sexe et âge), le lien d'usage entre les membres et les OP, les instances et comités, les affiliations et partenariats, etc.;
 - Des biens et services offerts aux membres;
 - Des outils de gestion administrative et financière disponibles et utilisés;
 - De leurs compétences/connaissances et besoins de renforcement en lien avec différents sujets techniques tels que l'agroécologie, l'intégration de l'environnement, l'adaptation aux changements climatiques et la biodiversité.

Capitalisation :

- Recenser les appuis et accompagnements reçus par les OP et leurs filières d'appartenance dans les dernières années, ainsi que les résultats atteints, et le niveau de satisfaction des bénéficiaires;
- Retracer l'historique de la formation des OP et de leur implication au sein des maillons des filières d'intérêt;
- Documenter les efforts d'intégration des F/JF et des personnes vulnérables, et des considérations environnementales dont l'adaptation aux changements climatiques et la biodiversité dans la réalisation de la mission des organisations.

DÉROULEMENT DU MANDAT

En début de mandat, le consultant établira avec l'équipe FproF :

- Le calendrier des visites terrain et la logistique qui s'y rattache;
- Les outils de collecte de données;
- La table des matières du document de diagnostic des OP à remettre en fin de mandat.

En cours de mandat, le consultant se rapportera périodiquement et au besoin à l'équipe terrain FproF. Des rencontres seront également à prévoir avec le chargé de programmes d'UPA DI. Ce faisant, le déroulement du mandat et les livrables attendus pourront être ajustés en fonction de l'évolution du contexte et de la réalité terrain.

LIVRABLES ET ÉCHÉANCIERS

En fin de projet, le consultant livrera :

- Un document spécifique concernant le diagnostic organisationnel des 28 OP provenant des 15 villages témoins.
- Un document de diagnostic des OP, désagrégé par zone géographique et par filière d'intérêt, abordant la typologie des OP et leurs caractéristiques, et les éléments de capitalisation ;

- Les données brutes collectées lors des entretiens ;
- Un rapport de fin de mandat indiquant :
 - Le calendrier des activités réalisées (Quand ? Quoi ? Où ? Qui ? Comment ? Avec qui ?) ;
 - Les défis rencontrés ;
 - La liste et les coordonnées des personnes rencontrées ainsi que leur organisation/institution d'attache (le cas échéant) ;
 - Les recommandations à prendre à compte pour 1) définir et mettre en œuvre les plans de renforcement organisationnel des OP et 2) développer de manière participative avec les OP des outils de gestion administrative et financière.

L'échéancier suivant servira de guide à la réalisation du mandat et sert d'indication quant à sa durée :

Activités	Nombre de jours
Début du mandat	novembre 2023
Rencontre initiale — consultant et équipe FproF	1 jour
Élaboration et validation avec l'équipe FproF du calendrier d'activités, des outils de collecte de données et de la table des matières du document de diagnostic organisationnel	3 jours
Recherche documentaire	3 jours
Planification et validation avec l'équipe FproF des entretiens et de la logistique des visites terrain	2 jours
Visites terrain et rencontres de suivi avec l'équipe FproF	10 jours
Rencontre compte-rendu des visites terrain et orientation pour la rédaction des documents — consultant et équipe FproF	1 jour
Rédaction du document de diagnostic organisationnel et du rapport de fin de mandat	4 jours
Présentation du document de diagnostic organisationnel à l'équipe FproF	1 jour
Finalisation du document de diagnostic organisationnel et du rapport de fin de mandat	2 jours
Rencontre de fin de mandat et remise des documents finaux	1 jour
Durée totale :	28 jours

EXIGENCES

- Diplôme en gestion/administration des affaires, gestion des entreprises, administration, sciences économiques, développement rural ou toute autre formation pertinente;
- Excellente connaissance du milieu rural et paysan, notamment des organisations paysannes en Guinée;
- Expérience dans la rédaction de diagnostic organisationnel;
- Expérience en collecte et analyse de données;
- Connaissance des approches féministes en méthodologie de recherche;
- Très bonne maîtrise du français écrit et parlé;
- Maîtrise d'une langue locale, préférablement le poular;
- Capacité à travailler en équipe, notamment dans le cadre de projets internationaux;
- Autonomie, bon sens de l'organisation, rigueur.

DOSSIER DE CANDIDATURE

Le consultant intéressé doit présenter un dossier de candidature contenant :

- Un curriculum vitae (CV) mettant en évidence les compétences, aptitudes et expériences requises pour accomplir le mandat (maximum 4 pages);
- Une lettre de motivation (maximum 1 page);
- Une offre technique contenant :
 - La méthodologie de réalisation du mandat;
 - Une ébauche de table des matières du document de diagnostic organisationnel des OP;
 - Une proposition d'échéancier mis à jour;
- Une offre financière;
- Le dossier doit être envoyé en format PDF. Un dossier de candidature incomplet ou qui ne respecte pas les exigences indiquées ne sera pas considéré.

Veillez manifester votre intérêt et acheminer votre dossier de candidature :

- Avant le 27 octobre 2023 à 16 h GMT;
- À l'attention de M. Simon Lavoie;
- À l'adresse courriel suivante : fprof-rh@outlook.com;
- En indiquant comme objet : votre nom, votre prénom — FproF — Consultation diagnostic OP.

Seuls les consultants retenus pour une entrevue recevront un accusé de réception. Veuillez noter que le processus de sélection pourrait comprendre un (ou des) test(s) écrit(s) en complément de l'entrevue. UPA DI soutient la diversité, l'équité et l'inclusion et vise à créer un milieu de travail accessible, en assurant l'égalité à l'emploi. Nous offrons des chances d'emploi égales à toutes et tous.