**DEMANDE DE PROPOSITIONS**

**AIDE CIBLÉE AUX PAYS**

**(051-2024-GAVI-RFP)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Appel à propositions Assistance ciblée aux pays pour le l’assistance technique multi-pays en matière de politique égalitaire** | | |
| **Pays : Multi-pays** |  | **Domaine(s) programmatique(s) : Assistance Technique** |
| **Date d'ouverture de l'appel d'offres : 25 Avril 2024** |  | **Date de clôture de l'appel d'offres : 3 Juin 2024** |
| **Les propositions techniques et financières ainsi que les documents requis doivent être envoyés par courrier électronique à l'adresse suivante :** [**procurement@gavi.org.**](file:///C:/Users/mwattinger/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/ILKZ9D01/procurement@gavi.org) | | |

Section 1 : CHAMP D'APPLICATION ET EXIGENCES DE L'APPEL D'OFFRES

Gavi Alliance ("Gavi") invite les soumissionnaires qualifiés (ci-après dénommés "Soumissionnaire" ou "Soumissionnaires") à soumettre des offres, composées d'une offre technique et d'une offre financière, accompagnées de tout document justificatif (ci-après dénommées "Proposition" ou "Propositions") pour la fourniture des services définis dans le présent document d'appel d'offres. Les soumissionnaires peuvent se porter candidats pour un ou plusieurs pays. Si vous postulez pour plusieurs pays, utilisez un seul formulaire de proposition technique et incluez des plans de travail distincts pour chaque pays. Soumettez des propositions financières distinctes pour chaque pays. Pour préparer une proposition recevable, les soumissionnaires doivent examiner attentivement et comprendre le contenu de la présente lettre d'accompagnement, les parties 1 à 6 du présent **appel d'offres et les dates clés suivantes** :

**CALENDRIER DES APPELS D'OFFRES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Activité de passation de marchés | Partie responsable | Date d'échéance |
| Date d'émission de l'appel d'offres | Gavi | 25 Apr. 24 |
| L'intention de participer est due | Soumissionnaire | 03 May. 24 |
| Date limite de soumission des questions | Soumissionnaire | 10 May. 24 |
| Réponse de Gavi aux questions | Gavi | 17 May. 24 |
| Réunion préalable à l'appel d'offres/visite du site [facultatif] | Soumissionnaire/Gavi | Cliquez ou entrez la date. |
| Date limite de soumission des offres (CET) | Soumissionnaire | 3 June 24 24:00 (CET) |
| Réunions présélectionnées [facultatif] | Gavi/Bidder | Cliquez ou entrez la date. |
| Date estimée d'attribution du contrat | Gavi | 28 Jun. 24 |
| Date estimée de début du contrat | Gavi | 31 Jul. 24 |

Le calendrier proposé ci-dessus indique la procédure que Gavi entend suivre. En cas de modification de ce calendrier, Gavi en informera tous les soumissionnaires par écrit.

**CONTEXTE**

Sauver la vie des enfants et protéger la santé des populations en améliorant l'accès à la vaccination dans les pays pauvres.

Gavi, l'Alliance du Vaccin ("Gavi") est un partenariat public-privé qui aide à vacciner la moitié des enfants du monde contre certaines des maladies les plus mortelles. L'Alliance du Vaccin rassemble les gouvernements des pays à faible revenu et des pays donateurs, l'Organisation Mondiale de la Santé, l'UNICEF, la Banque Mondiale, l'industrie du vaccin, les agences techniques, la société civile, la Fondation Bill & Melinda Gates et d'autres partenaires du secteur privé. Depuis sa création en 2000, Gavi a contribué à vacciner toute une génération - plus de 981 millions d'enfants - et a évité plus de 15 millions de décès, contribuant ainsi à réduire de moitié la mortalité infantile dans 73 pays en développement. Gavi joue également un rôle clé dans l'amélioration de la sécurité sanitaire mondiale en soutenant les systèmes de santé et en finançant les stocks mondiaux de vaccins contre Ebola, le choléra, la méningite et la fièvre jaune. Après deux décennies de progrès, Gavi s'attache désormais à protéger la prochaine génération et à atteindre les enfants non vaccinés qui sont encore laissés pour compte, en recourant à des financements innovants et aux technologies les plus récentes - des drones à la biométrie - pour sauver des millions de vies supplémentaires, prévenir les épidémies avant qu'elles ne se propagent et aider les pays sur la voie de l'autosuffisance. Pour en savoir plus, consultez le site [www.gavi.org](http://www.gavi.org) .

[La stratégie quinquennale](https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.gavi.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fboard%2Fminutes%2F2019%2FGavi%2520strategy%25202021-2025%2520one-pager.pdf&data=05%7C01%7Cvdedekind%40gavi.org%7C51a4952940db4651257508da4ea843d2%7C1de6d9f30daf4df6b9d65959f16f6118%7C0%7C0%7C637908781835881543%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=PS9z5qPaFBUq8rSdaZIA4LrfS67cXLe9NGn4EhvoBjE%3D&reserved=0) de Gavi ([2021-25)](https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.gavi.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fboard%2Fminutes%2F2019%2FGavi%2520strategy%25202021-2025%2520one-pager.pdf&data=05%7C01%7Cvdedekind%40gavi.org%7C51a4952940db4651257508da4ea843d2%7C1de6d9f30daf4df6b9d65959f16f6118%7C0%7C0%7C637908781835881543%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=PS9z5qPaFBUq8rSdaZIA4LrfS67cXLe9NGn4EhvoBjE%3D&reserved=0) - Gavi 5.0 - vise à " ne laisser personne de côté en matière de vaccination ", en poursuivant un programme d'équité ambitieux, qui donne la priorité aux enfants à dose zéro (ZD)[[1]](#footnote-2)[1] et aux communautés manquantes[[2]](#footnote-3)[2] . Gavi 5.0 est aligné sur l'[Agenda 2030 pour la vaccination de](https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fcdn.who.int%2Fmedia%2Fdocs%2Fdefault-source%2Fimmunization%2Fstrategy%2Fia2030%2Fia2030-draft-4-wha_b8850379-1fce-4847-bfd1-5d2c9d9e32f8.pdf%3Fsfvrsn%3D5389656e_66%26download%3Dtrue&data=05%7C01%7Cvdedekind%40gavi.org%7C51a4952940db4651257508da4ea843d2%7C1de6d9f30daf4df6b9d65959f16f6118%7C0%7C0%7C637908781835881543%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=Pr2BhiearZ5ODE0v7uz1ekhQJOw81FJyNsrhkQZMf4Q%3D&reserved=0) l'Organisation mondiale de la santé, qui fixe l'objectif ambitieux de réduire le nombre d'enfants à dose zéro dans le monde de 25 % d'ici à 2025 et de 50 % d'ici à 2030.

La stratégie actuelle de Gavi couvre la période allant de janvier 2021 à décembre 2025 et intègre plusieurs changements clés dans la stratégie de Gavi pour remplir sa mission :

* L'objectif principal est d'atteindre les enfants recevant la dose zéro (ZD) et les communautés manquantes, l'équité étant le principe d'organisation ;
* Des approches plus différenciées, adaptées et ciblées pour les pays éligibles à GAVI ;
* Une attention accrue à la durabilité des programmes ; et
* Fournir un soutien limité et catalytique à certains pays anciennement et jamais éligibles au programme GAVI.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site web de Gavi [: http://www.gavi.org/about/mission](http://www.gavi.org/about/mission)

# Projet Gavi

L'objectif global de la [politique de Gavi en matière de genre](https://www.gavi.org/sites/default/files/programmes-impact/Gavi-Gender-Policy.pdf) est d'identifier et de surmonter les obstacles liés au genre afin d'atteindre les enfants, les individus et les communautés non vaccinés ou sous-vaccinés avec la gamme complète des vaccins. Cet objectif englobe

* En se concentrant principalement sur l'identification et l'élimination des obstacles sous-jacents liés au genre auxquels sont confrontés les soignants, les adolescents et les professionnels de la santé.
* Encourager et défendre la pleine participation des femmes et des filles, sur un pied d'égalité avec les hommes, à la prise de décision concernant les programmes de santé et le bien-être.
* Dans les poches spécifiques où elles existent, surmonter les différences de couverture vaccinale entre les filles et les garçons.
* Accroître les connaissances et l'expertise durables dans le pays pour la programmation relative à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les demandes de renforcement des systèmes de santé nationales reçues par Gavi commencent à inclure des programmes liés au genre, principalement dans les domaines d'investissement de la prestation de services, de la génération de la demande, du personnel de santé et de la gouvernance. Ces progrès sont le résultat d'un engagement fort du gouvernement et des partenaires de l'Alliance. Cependant, il est encore possible d'améliorer les applications et il est également nécessaire de disposer d'un soutien spécifique pour une planification, une mise en œuvre et un suivi solides. En outre, parmi les demandes conçues en 2023, peu d'entre elles incluaient le genre une assistance pays ciblée spécifique pour soutenir la mise en œuvre d'une programmation sensible au genre.

Cette initiative vise à remédier à cette faiblesse et à démontrer comment une assistance technique sexospécifique peut modifier la manière dont les subventions sont conçues et mises en œuvre, avec l'équité comme principe clé. Grâce à ce soutien supplémentaire, il est possible de définir une norme qui pourra guider les futurs processus de conception et de mise en œuvre des subventions. Il s'agit d'une occasion d'aider à institutionnaliser une nouvelle façon de penser qui peut être soutenue par les flux de financement de Gavi à l'avenir. L'assistance technique sera fournie par des personnes qui comprennent le contexte et les normes en matière de genre et qui sont également en mesure de travailler en étroite collaboration avec le gouvernement et les partenaires.

Le type d'assistance technique nécessaire variera en fonction de l'état d'avancement du pays dans le cycle de subvention de Gavi et du niveau de compréhension des partenaires quant à l'intégration de la dimension de genre dans le programme de vaccination. Les types d'assistance envisagés sont les suivants pour chaque partie du cycle de subvention de Gavi :

Planification préalable

* Effectuer une analyse de genre (rapide ou approfondie en fonction des besoins du pays et des données déjà disponibles) et identifier l'approche et les stratégies recommandées pour surmonter les obstacles liés au genre et renforcer l'autonomie des femmes.

Planification

* Participation active à la discussion sur le PPF en fournissant une assistance technique et des conseils (veiller à ce que l'expertise en matière de genre soit incluse dans au moins quatre des équipes de rédaction {spécifiquement Ressources humaines pour la santé (RHS) ; Leadership, gestion et coordination (LMC) ; Prestation de services ; Génération de la demande et engagement communautaire}) ; soutenir la conception des interventions et du budget, soutenir la conception d'un plan de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (MEL) intégré au genre pour contrôler l'efficacité des indicateurs et de la stratégie en matière de genre.

Mise en œuvre, suivi, rapports

* Assistance technique à la mise en œuvre et au suivi des progrès ; soutien à la correction de trajectoire et à la reprogrammation ; participation active à la préparation de l'évaluation conjointe (EC) et à la réunion de l'EC.
* Tester et étendre les pratiques tenant compte de la dimension de genre.
* Plaidoyer et renforcement des capacités du gouvernement et des OSC chargées de la mise en œuvre.
* Études de cas et collecte de données utilisées pour informer les évaluations conjointes.

Par conséquent, le projet vise à :

* Veiller à ce que les pays disposent de l'assistance technique nécessaire pour soutenir la conception, la mise en œuvre ou le suivi de programmes tenant compte de la dimension de genre ou transformateurs (en fonction de l'état d'avancement du pays dans le cycle de subvention de Gavi).
* Faciliter l'apprentissage entre pairs des fournisseurs d'assistance technique en matière de genre
* Recueillir les enseignements tirés au niveau national en matière d'intégration de la dimension de genre, qui contribueront à l'élaboration des objectifs et des plans de Gavi 6.0 et seront publiés pour que tous les partenaires puissent en tirer des enseignements.
* Sur la base des enseignements tirés, élaborer des lignes directrices sur l'assistance technique et la programmation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

## CONTEXTE DE TRAVAIL

Les tâches seront exécutées sous la supervision étroite du responsable principal de Gavi pour le pays et du responsable du PEV pour le pays concerné. L'encadrement technique sera assuré par le responsable principal de Gavi pour les questions de genre.

## CHAMP D'APPLICATION

Voir ci-dessous l'étendue spécifique des travaux, les étapes, le nombre estimé de personnes nécessaires pour fournir l'assistance technique et le lieu pour chaque pays.

**République Centrafricaine**

**Contexte et objectif de la fonction**

**Description des services**

Le consultant sera intégré au bureau du PEV à Bangui pour planifier, soutenir la mise en œuvre et le suivi des interventions sensibles au genre au niveau national et au niveau du district. Le consultant travaillera avec les partenaires aux niveaux national et provincial, et par l'intermédiaire du bureau du PEV pour assurer le suivi des activités de programmation liées à l'équité convenues par le gouvernement et les partenaires de Gavi et de l'Alliance.

**Principales tâches et responsabilités**

Les tâches spécifiques comprennent

***Intégration de l'objectif d'équité dans les*** *opérations du* ***PEV***

* Soutenir le bureau du PEV dans la mise en œuvre et le suivi des composantes d'équité de la subvention de l'AEP (par exemple, élaborer des microplans intégrés qui tiennent compte des obstacles liés au genre et de l'équité ; promouvoir et soutenir la mise en œuvre d'activités de mobilisation sociale ; renforcer les capacités des gestionnaires impliqués dans la vaccination aux niveaux central, régional et du district en matière d'intégration du genre pour la gestion/mise en œuvre du PEV, conjointement avec l'équipe de gestion du PEV ; soutenir la formation des ASC pour une prestation de services de santé intégrée, sensible au genre et à l'équité dans les populations et les zones clés).
* Soutenir la finalisation de la conception du programme d'équité pour la subvention de RSS et soutenir la mise en œuvre.
* Dresser la carte des programmes d'équité et de vaccination en cours et de leurs acteurs, y compris les groupes religieux, les femmes et les organisations de santé.
* Rédiger des rapports complets sur la mise en œuvre et les résultats de la programmation relative à l'équité.
* Travailler avec des partenaires sous contrat avec Gavi pour assurer le suivi de la mise en œuvre d'autres programmes liés à l'équité et au genre.
* Mener des programmes de renforcement des capacités sur l'équité et la vaccination avec les partenaires du gouvernement/du ministère de la santé et des organisations de la société civile pour la santé et la vaccination.
* Documenter et diffuser les preuves de l'impact et du rapport coût-efficacité des interventions liées à l'équité.

***Apprentissage et évaluation***

* Participer à l'initiation à l'assistance technique en matière de genre et d'équité organisée par le secrétariat de Gavi et aux réunions mensuelles avec d'autres spécialistes de l'équité travaillant dans d'autres pays.
* Rédigez au moins deux études de cas sur les enseignements tirés de la mise en œuvre d'un programme/d'une approche qui s'attaque aux obstacles rencontrés par les soignants, les adolescents ou les agents de santé.

***Tâches/étapes et calendrier***

|  |  |
| --- | --- |
| Plan de travail décrivant le soutien à la mise en œuvre et au suivi de la programmation en matière d'équité | Mois 1 |
| Cartographie des programmes d'équité et de vaccination et des acteurs actuels, y compris les organisations de femmes et de santé au niveau national et dans les districts soutenus par Gavi. | Mois 2 |
| Programmation liée à l'équité incluse dans la demande annuelle d'PEV | Mois 3 |
| Plan de renforcement des capacités en matière d'équité et de vaccination pour les partenaires du gouvernement, du ministère de la santé et des organisations de la société civile impliqués dans les programmes de vaccination financés par Gavi dans les districts. | Mois 4 |
| Le plan de travail annuel du PEV comprend des programmes/interventions liés à l'équité, notamment en ce qui concerne la prestation de services, le personnel de santé, la création d'une demande et l'engagement communautaire. | Mois 7 |
| Études de cas détaillant l'approche de l'équité, les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre | Mois 7 et mois 15 |
| Rapport complet sur les résultats liés au genre et à l'équité inclus dans l'évaluation conjointe, année 2 | Mois 18 |
| Évaluation des résultats de la mise en œuvre du plan de renforcement des capacités en matière de genre, d'équité et de vaccination | Mois 18 |

***Nombre de prestataires d'assistance technique :*** On estime qu'il y a 1 spécialiste technique individuel

***Lieu :*** Bureau du PEV, Ministère de la Santé, Bangui, RCA

**République démocratique du Congo**

**Contexte et objectif de la fonction**

**Description des services**

Le consultant sélectionné fournira trois spécialistes techniques. Le premier est un consultant qui sera intégré au bureau du PEV (consultant national) à Kinshasa pour planifier, soutenir la mise en œuvre et le suivi des programmes sensibles au genre aux niveaux national et provincial. Le consultant travaillera avec des partenaires aux niveaux national et provincial, par l'intermédiaire du bureau du PEV et en étroite collaboration avec la cellule genre du ministère de la santé pour assurer le suivi des principales activités de programmation tenant compte de la dimension de genre convenues entre le gouvernement et Gavi. Le consultant national travaillera en étroite collaboration avec deux consultants qui seront déployés dans deux provinces prioritaires parmi les 11 provinces de mise en œuvre du Fonds d'accélération de l'équité (FAE) pour soutenir directement les DPS, y compris les cellules de genre, le PEV et les partenaires dans la planification, le suivi de la mise en œuvre d'interventions novatrices liées au genre dans le cadre du programme de vaccination.

Le consultant basé au niveau national et travaillant au bureau national du PEV à Kinshasa soutiendra la coordination du travail d'assistance technique, la conception de la stratégie nationale en matière de genre et de vaccination qui sera répercutée au niveau provincial, le renforcement des capacités du ministère et des partenaires pour surmonter les obstacles liés au genre, la diffusion des principaux enseignements tirés des activités et des études, les conclusions/recommandations à inclure dans la programmation des subventions de Gavi, et le suivi des résultats. Les deux consultants basés dans deux des provinces de l'EAF soutiendront la mise en œuvre de la programmation liée au genre dans le cadre de la subvention de l'EAF, soutiendront la mise en œuvre de la stratégie de genre et de vaccination dans les provinces, et assureront un suivi et un rapport rigoureux.

**Principales tâches et responsabilités**

Les tâches spécifiques comprennent

***Intégration de la dimension de genre dans les opérations du PEV***

* Soutenir le programme PEV pour concevoir, suivre et corriger le cas échéant la programmation sensible au genre au cours du processus de planification complète du portefeuille (FPP) Soutenir le programme PEV pour concevoir un cadre de suivi sensible au genre pour le FPP, y compris des indicateurs quantitatifs et qualitatifs spécifiques au genre.
* Soutenir la traduction des conclusions et des recommandations des analyses de genre existantes (notamment celles menées récemment par l'UNICEF, l'OMS et Flowminder dans le cadre du Fonds d'accélération pour l'équité (EAF)) dans la conception d'initiatives innovantes qui s'appuieront sur les opportunités et contribueront à lever les obstacles à l'offre et à la demande de services liés au genre, y compris les questions de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA), auxquels sont confrontés les soignants, les adolescents et les professionnels de la santé à tous les niveaux,
* Élaborer et soutenir la mise en œuvre d'une stratégie globale en matière de genre et de vaccination pour le programme PEV dans le cadre des activités de routine et de campagne et de tous les soutiens des donateurs, en synergie avec l'unité "genre" du ministère de la santé.
* Dresser la carte des programmes et des acteurs actuels en matière de genre et de vaccination au niveau national et provincial, et effectuer une analyse des capacités disponibles.
* Soutenir les évaluations de base, à mi-parcours et finales de la stratégie en matière d'égalité des sexes et aider le gouvernement à rédiger des rapports complets sur la mise en œuvre et les résultats de la programmation en matière d'égalité des sexes.
* Travailler avec des partenaires sous contrat avec Gavi pour suivre la mise en œuvre d'autres programmes liés à l'égalité des sexes.
* Mener des programmes de renforcement des capacités sur le genre et la vaccination avec le gouvernement aux niveaux central et provincial et les OSC partenaires, en étroite collaboration avec les partenaires déjà engagés dans le renforcement des capacités.
* Documentation et diffusion de données (quantitatives et qualitatives) sur l'impact et le rapport coût-efficacité des interventions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes, afin de soutenir les actions de plaidoyer en faveur de l'intensification et/ou de la reproduction de ces interventions.
* Soutenir le PEV dans la mise en œuvre et le suivi des activités planifiées, notamment en faisant appel à des champions communautaires de l'égalité des sexes qui utilisent une plateforme pour suivre les activités liées à l'égalité des sexes et en employant des stratégies innovantes pour impliquer les dirigeants communautaires, les hommes et les garçons dans une optique positive de l'égalité des sexes.

***Apprentissage et évaluation***

* Participer à l'initiation à l'assistance technique en matière de genre et aux réunions mensuelles avec d'autres spécialistes du genre travaillant dans d'autres pays.
* Rédigez au moins quatre études de cas sur les enseignements tirés de la mise en œuvre d'un programme ou d'une approche qui s'attaque aux obstacles liés au genre auxquels sont confrontés les soignants, les adolescents ou les professionnels de la santé.
* Soutenir les efforts de coordination en matière de genre et de vaccination au niveau national, y compris le dialogue entre les différents acteurs travaillant sur cette question à l'appui du PEV.

***Tâches/étapes et calendrier***

|  |  |
| --- | --- |
| Programmes sensibles à la dimension de genre conçus pour lever les obstacles auxquels se heurtent les soignants, les travailleurs de la santé et les adolescents dans le cadre du PPF. | Mois 2 |
| Le cadre de suivi du PPF, qui tient compte de la dimension de genre, comprend des indicateurs de genre et de sexe. | Mois 2 |
| Cartographie des programmes et des acteurs actuels en matière de genre et de vaccination | Mois 2 |
| Stratégie globale en matière de genre et de vaccination pour le programme PEV | Mois 3 |
| Soutenir la contextualisation de la stratégie globale en matière de genre et de vaccination au niveau provincial, sur la base des spécificités mises en évidence par les analyses de genre menées par l'UNICEF, Flowminder et l'OMS. | Mois 4 |
| Plan du programme de renforcement des capacités en matière de genre et de vaccination pour les partenaires du gouvernement et des OSC | Mois 4 |
| Le plan de travail annuel du PEV comprend une programmation spécifique au genre aux niveaux central et provincial. | Mois 7 |
| Étude de cas détaillant l'approche sensible au genre, les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre. | Mois 7 |
| Soutenir les évaluations de base, à mi-parcours et finales de la stratégie en matière d'égalité des sexes et aider le gouvernement à rédiger des rapports complets sur la mise en œuvre et les résultats de la programmation en matière d'égalité des sexes. | Mois 18 |
| Rapport complet sur les résultats en matière d'égalité entre les hommes et les femmes inclus dans l'évaluation conjointe, années 1 et 2 | Mois 3 et mois 16 |
| Évaluation des résultats de la mise en œuvre du plan de renforcement des capacités en matière de genre et de vaccination | Mois 18 |

***Nombre de prestataires d'AT :*** 1 consultant (AT nationale) à Kinshasa au bureau national du PEV et 2 consultants (AT provinciale) basés dans les provinces de l'EAF (1 pour couvrir les 4 provinces prioritaires, lieu à déterminer et 1 pour soutenir les 7 provinces restantes, lieu à déterminer).

***Lieu :*** Kinshasa, RDC avec déplacements dans les provinces ; et 2 provinces (lieux à déterminer) avec déplacements dans d'autres provinces.

**Éthiopie**

**Contexte et objectif de la fonction**

**Description des services :**

Trois consultants seront recrutés et intégrés au bureau national du PEV à Addis Abeba et aux bureaux du PEV pour l'Oromia et l'Afar afin de planifier, de soutenir la mise en œuvre et de suivre la programmation sensible au genre et transformatrice au niveau national et régional. Le consultant travaillera avec des partenaires aux niveaux national et régional, et par l'intermédiaire du bureau du PEV, pour assurer le suivi des principales activités de programmation tenant compte de la dimension de genre et concevoir une programmation transformatrice tenant compte de la dimension de genre convenue par le gouvernement et Gavi.

**Principales tâches et responsabilités**

Les tâches spécifiques comprennent

***Intégration de l'objectif d'équité dans les opérations du PEV***

* Soutenir le bureau du PEV dans la conception d'une programmation sexospécifique et transformatrice dans le cadre des processus annuels de planification du travail et de l'élaboration de la stratégie nationale d'immunisation.
* Soutenir le bureau du PEV dans la conception d'un cadre de suivi tenant compte de la dimension de genre.
* Soutenir la traduction des conclusions et des recommandations des analyses de genre (qui seront menées par l'UNICEF en 2024) dans la conception d'initiatives innovantes qui s'appuieront sur les opportunités et s'attaqueront aux obstacles liés au genre identifiés auxquels sont confrontés les soignants, les agents de santé et les adolescents.
* Élaborer et soutenir la mise en œuvre d'une politique globale en matière d'égalité des sexes pour le bureau du PEV et d'une stratégie complémentaire en matière d'égalité des sexes et de vaccination.
* Soutenir les évaluations de base, à mi-parcours et finales de la stratégie en matière de genre et aider le gouvernement à rédiger des rapports complets sur la mise en œuvre et les résultats de la programmation en matière de genre, y compris dans le cadre du processus d'évaluation conjointe de Gavi.
* Travailler avec des partenaires sous contrat avec Gavi pour suivre la mise en œuvre d'autres programmes liés à l'égalité entre les hommes et les femmes.
* Mener des programmes de renforcement des capacités sur l'égalité des sexes et la vaccination avec les partenaires du gouvernement et des OSC.
* Documentation et diffusion d'éléments probants sur l'impact et le rapport coût-efficacité des interventions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes, afin de soutenir les actions de plaidoyer en faveur de l'extension et/ou de la reproduction de ces interventions.
* Le cas échéant, soutenir le PEV dans la mise en œuvre et le suivi des programmes liés au genre financés par les subventions HSS et EAF, y compris le déploiement de stratégies mobiles avec des services de vaccination intégrés dans les zones touchées par les conflits ; des activités de mobilisation sociale pour la mise en œuvre de microplans sensibles au genre et à l'équité ; renforcer les capacités, les compétences et les connaissances des travailleurs de la santé, y compris sur les questions et les obstacles liés au genre ; mener une évaluation de la BeSD dans les communautés à fort taux de ZD ; faire participer les principales parties prenantes de la communauté (organisations de femmes, chefs de clan, anciens du village) au dialogue communautaire ; orienter les organisations confessionnelles et les parties prenantes vers l'équité entre les sexes, l'engagement des adolescents et l'engagement des hommes, en mettant l'accent sur les jeunes soignants pour l'IR et sur les adolescentes pour le VPH ; sensibiliser les agents de santé communautaires au rôle de l'engagement des hommes, en mettant l'accent sur les jeunes soignants et sur les adolescentes.
* Soutenir l'organisation des réunions annuelles des parties prenantes afin d'évaluer les progrès accomplis dans la lutte contre les obstacles liés au genre.

***Apprentissage et évaluation***

* Participer à l'initiation à l'assistance technique en matière de genre et aux réunions mensuelles avec d'autres spécialistes du genre travaillant dans d'autres pays.
* Rédigez au moins deux études de cas sur les enseignements tirés de la mise en œuvre d'un programme/d'une approche qui s'attaque aux obstacles liés au genre auxquels sont confrontés les soignants, les adolescents ou les agents de santé.

***Tâches/étapes et calendrier***

|  |  |
| --- | --- |
| Programmes tenant compte de la dimension de genre, conçus pour lever les obstacles auxquels se heurtent les soignants, les agents de santé et les adolescents, dans le cadre du plan de travail annuel du PEV et du SNI. | Plan de travail Mois 2 ;  NIS Mois 8 |
| Cartographie des programmes et des acteurs actuels en matière de genre et de vaccination aux niveaux national et régional | Mois 2 |
| Plan du programme de renforcement des capacités sur le genre et la vaccination pour les partenaires gouvernementaux et les OSC au niveau national | Mois 4 |
| Le plan de travail annuel du PIE comprend une programmation spécifique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes | Mois 7 |
| Étude de cas détaillant l'approche sensible au genre, les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre. | Mois 7 |
| Cadre de suivi sensible au genre - le cadre de suivi comprend des indicateurs de genre et de sexe | Mois 8 |
| Aider le gouvernement à rédiger des rapports complets sur la mise en œuvre et les résultats des programmes relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes | Mois 18 |
| Rapport complet sur les résultats en matière d'égalité des sexes inclus dans les évaluations conjointes des années 1 et 2 | Troisième mois et dix-huitième mois |
| Évaluation des résultats de la mise en œuvre du plan de renforcement des capacités en matière de genre et de vaccination | Mois 18 |

***Nombre de prestataires d'assistance technique :*** onestime à 3 le nombre de prestataires d'assistance technique (consultants) à Addis-Abeba, dans le bureau national du PEV et dans le bureau régional du PEV d'Oromia, ainsi que dans le bureau régional de la santé d'Afar, à Semera.

***Lieu :*** Addis-Abeba et Semera, Éthiopie

**Gambie**

**Contexte et objectif de la fonction**

**Description des services :**

Un consultant sera recruté et intégré au bureau national du PEV à Banjul pour planifier, soutenir la mise en œuvre et assurer le suivi de la prise en compte de la dimension de genre aux niveaux national et régional. Le consultant travaillera avec des partenaires aux niveaux national et régional, et par l'intermédiaire du bureau du PEV, pour assurer le suivi et concevoir des activités supplémentaires de programmation sensibles au genre, convenues par le gouvernement et Gavi.

**Principales tâches et responsabilités**

Les tâches spécifiques comprennent

***Intégration de l'objectif d'équité entre les sexes dans la conception et le fonctionnement des programmes du PEV:***

* Conseils techniques au bureau du PEV pour la mise en œuvre de la programmation en matière de genre et d'équité soutenue par le RSS
* Cartographier les programmes et les acteurs actuels en matière de genre, d'équité et de vaccination.
* En coordination avec le Swiss TPH, aider le bureau du PEV à concevoir un cadre de suivi et d'évaluation des activités de RSS qui tienne compte de la dimension de genre.
* Travailler avec des partenaires sous contrat avec Gavi pour suivre la mise en œuvre d'autres programmes liés à l'égalité entre les hommes et les femmes.
* Mener des programmes de renforcement des capacités sur l'égalité des sexes et la vaccination avec les partenaires du gouvernement et des OSC
* Documentation et diffusion de données probantes sur l'impact et le rapport coût-efficacité des interventions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes, afin de soutenir les actions de plaidoyer en faveur de l'extension et/ou de la reproduction de ces interventions.
* Soutenir la mise en œuvre et l'établissement de rapports sur les innovations déjà planifiées et financées par le pays, y compris la génération d'une demande sensible au genre, l'élaboration d'une politique et d'un suivi des enfants ZD et des enfants sous-vaccinés sensibles au genre, ainsi que l'élaboration d'un suivi et d'une évaluation sensibles au genre et de lignes directrices techniques sur les données.

***Apprentissage et évaluation***

* Participer à l'initiation à l'assistance technique en matière de genre organisée par le secrétariat de Gavi et aux réunions mensuelles avec d'autres spécialistes du genre.
* Rédigez au moins deux études de cas sur les enseignements tirés de la mise en œuvre d'un programme/d'une approche qui s'attaque aux obstacles liés au sexe des soignants, des adolescents, des agents de santé et/ou des agents de santé communautaires,

***Tâches/étapes et calendrier***

|  |  |
| --- | --- |
| Programmes tenant compte de la dimension de genre, conçus pour lever les obstacles auxquels se heurtent les soignants, les travailleurs de la santé et les adolescents dans le cadre du PPF. | Mois 3 |
| Cartographie des programmes de vaccination et des acteurs actuels en matière de genre et d'équité, y compris les organisations de femmes et de santé au niveau national et dans les provinces focales | Mois 2 |
| Cadre de suivi du PPF tenant compte de la dimension de genre - le cadre de suivi comprend des indicateurs de genre et de sexe | Mois 3 |
| Plan du programme de renforcement des capacités en matière de genre et de vaccination pour le gouvernement et les OSC partenaires | Mois 4 |
| Le plan de travail annuel du PIE comprend une programmation spécifique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes | Mois 3 et mois 14 |
| Stratégie et plan d'action sur le genre, l'équité et la vaccination ; diffusés | Mois 6 |
| Étude de cas détaillant l'approche sensible au genre, les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre. | Mois 15 |
| Rapport complet sur les résultats en matière d'égalité des sexes inclus dans l'évaluation conjointe, année 1 | Mois 10 et mois 18 |
| Évaluation des résultats de la mise en œuvre du plan de renforcement des capacités en matière de genre et de vaccination | Mois 18 |

***Nombre de prestataires d'assistance technique :*** Estimation d'un prestataire d'assistance technique (consultant)

***Lieu* :** Bureau du PEV, ministère de la santé, Banjul, Gambie

**GUINEE**

**Contexte et objectif de la fonction**

La République de Guinée, malgré des progrès significatifs dans le domaine de la santé, fait face à des défis majeurs liés à un manque de ressources internes et à des faiblesses dans la gouvernance de son système de santé. Cette situation constitue un obstacle à la réalisation des objectifs nationaux de santé et à la réalisation effective des 17 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies, en particulier ceux visant à réduire les inégalités de genre et les autres formes d'inégalités.

En réponse, la Guinée a renforcé son engagement en faveur de la promotion de l'égalité et de l'équité de genre, matérialisé par la création d'un Service Genre et Equité au sein du Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique, opérationnel depuis janvier 2023.

Malgré les efforts et les progrès accomplis, le service est confronté à des défis majeurs, notamment un manque de personnel qualifié et un système national d'information sanitaire inadéquat, qui empêchent l'intégration effective du genre et de l'équité dans les politiques et les programmes de santé.

Ces défis ont d'autant plus d'impact qu'un fonds d'environ 500 000 dollars au titre du Fonds d'accélération de l'équité (EAF) a été alloué pour l'intégration du genre et de l'équité dans la vaccination dans le sillage d'un investissement stratégique global de 8 millions de dollars pour une période de mise en œuvre de 3 ans. Ceci démontre l'engagement de la Guinée et de ses partenaires, y compris Gavi, à mettre le genre et l'équité au cœur des efforts de santé publique.

Cependant, l'intégration réussie du genre et de l'équité dans ce type de projet nécessite une planification stratégique solide, une coordination efficace et un système de suivi et d'évaluation bien établi.

L'objectif principal de l'assistant technique est de renforcer les capacités institutionnelles du Service Genre et Equité du Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique afin d'assurer une intégration efficace et durable du genre et de l'équité dans les politiques, programmes et activités de santé, en particulier dans le contexte de la vaccination.

**Principales tâches et responsabilités**

Au sein du département "Genre et équité", les responsabilités du consultant seront notamment les suivantes :

* Coordination, planification stratégique et intégration du genre et de l'équité :
  + Soutenir l'élaboration d'une stratégie globale pour l'intégration effective du genre et de l'équité dans les politiques et programmes de santé, en particulier la vaccination, conformément aux objectifs du PIE et du département "Genre et équité" et aux investissements stratégiques en cours.
  + Soutenir l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de travail annuel.
  + Faciliter la collaboration et la coordination entre l'unité "Genre et équité", les autres ministères, les partenaires de développement et les principales parties prenantes afin de garantir une approche intégrée.
* Conception et mise en œuvre de systèmes de suivi et d'évaluation :
  + Soutenir la conception et la mise en œuvre d'un cadre de suivi et d'évaluation tenant compte de la dimension de genre afin d'évaluer l'efficacité des programmes et des projets de santé.
  + Soutenir l'élaboration d'indicateurs de performance clairs et mesurables liés au genre et à l'équité pour tous les programmes (priorité donnée à la fourniture de services, aux programmes d'équité et aux données).
  + Former le personnel du PEV et des services chargés de l'égalité entre les hommes et les femmes à l'utilisation et au suivi de ce cadre afin d'assurer une collecte et une analyse continues des données.
* Analyse des données :
  + Soutenir le service guinéen pour le genre et l'équité dans le renforcement des mécanismes de collecte régulière de données sensibles au genre et à l'équité.
  + Soutenir le PEV pour intégrer des points de données sensibles au genre dans le tableau de bord DHIS2,
  + Soutenir le service dans l'analyse des données collectées afin d'identifier les tendances, les réussites et les domaines nécessitant une attention particulière.
  + Soutenir le service dans la préparation de rapports périodiques sur les progrès réalisés en matière d'intégration de l'égalité des sexes et de l'équité dans les services de santé.
* Soutenir la mise en œuvre d'études sur les différentes questions de genre et d'équité dans la vaccination et les soins de santé primaires lancées par le service.
* Rapports et documentation :
  + Soutenir la préparation de rapports périodiques sur les progrès, les résultats et l'impact des activités liées au genre et à l'équité.
  + Soutenir la documentation des enseignements tirés et des bonnes pratiques afin d'améliorer les programmes/projets futurs.
* Élaboration de matériel de présentation et de plaidoyer : Élaborer des supports de communication stratégiques pour promouvoir le service auprès des principales parties prenantes, afin de garantir un engagement et un soutien institutionnels durables.
* Technique de soutien :
  + Fournir un soutien technique continu au personnel du département afin de renforcer leurs compétences en matière de gestion de projet sensible au genre et de suivi et d'évaluation.
  + Assister le département "Genre et équité" dans l'application pratique des connaissances.

***Tâches/étapes et calendrier***

|  |  |
| --- | --- |
| Document de stratégie nationale pour l'intégration de la dimension de genre et de l'équité dans la stratégie du système de santé et la fourniture de vaccins | Mois 2 T3 2024 |
| Plan de travail détaillé comprenant des objectifs spécifiques, des activités, des indicateurs de performance et un calendrier. | Mois 4 T3 2024 |
| Plan de suivi et d'évaluation du plan stratégique et organisationnel sur les priorités et les objectifs en matière de genre et d'équité du MINSAP | Mois 3T4 2024 |
| Programme et matériel de formation pour le personnel des services, rapport et évaluation de la formation | Mois 3 Q4 |
| Rapports périodiques analysant les progrès, les défis et les recommandations en matière de programmation de l'égalité des sexes et de la vaccination | Trimestrielle |
| Rapport compilant les enseignements tirés, les meilleures pratiques et les études de cas | Biannuel |
| Ensemble de documents de présentation, de brochures et de matériel de communication numérique | Trimestrielle |
| Des rapports d'activité détaillés avec une évaluation de l'impact acquise par le biais de projets pilotes et d'initiatives spécifiques. | Trimestrielle |

***Nombre de prestataires d'assistance technique :*** on estime qu'il y aura deux prestataires d'assistance technique (consultants).

***Lieu :*** Ministère de la santé et de l'hygiène publique, Conakry, République de Guinée

**Guinée-Bissau**

**Contexte et objectif de la fonction**

Le ministère de la santé de Guinée-Bissau a récemment nommé le directeur de la santé maternelle et infantile en tant que point focal pour l'égalité des sexes afin de coordonner la programmation sensible au genre dans le secteur de la santé. Le programme du PEV cherche de plus en plus à adopter une perspective de genre dans la programmation de la vaccination. Gavi aimerait soutenir et catalyser ces initiatives par une assistance technique ciblée dans le but suivant :

* Sensibilisation et renforcement des capacités en matière de programmation sensible au genre pour les gestionnaires et le personnel du MINSAP et de l'IMA aux niveaux central et décentralisé.
* Appropriation et intégration durable des responsabilités et des compétences au sein de MINSAP
* Conception, programmation et mise en œuvre d'activités de vaccination tenant compte de la dimension de genre (y compris l'accès des adolescentes au vaccin contre le papillomavirus en tant que question relative aux droits sexuels et génésiques).
* Intégration des services de vaccination à d'autres services MRMNIA, VIH et paludisme

**Description des services :**

Le consultant sera intégré au bureau du MINSAP à Bissau pour planifier, soutenir la mise en œuvre et suivre la programmation sensible au genre au niveau national et au niveau du district. Le consultant travaillera avec des partenaires au niveau national et au niveau du district, et par l'intermédiaire du bureau du PEV pour assurer le suivi des principales activités de programmation sensibles au genre convenues par le gouvernement et Gavi.

**Principales tâches et responsabilités**

Les tâches spécifiques comprennent

***Stratégie de genre et d'équité pour le ministère de la santé publique (MINSAP****)*

* Élaborer un plan stratégique et organisationnel sur les priorités et les objectifs en termes de genre et d'équité du MINSAP pour une période de 2 à 5 ans, conformément aux stratégies nationales et aux lignes directrices internationales, avec un calcul des coûts de haut niveau et en indiquant le financement disponible auprès de différents donateurs.
* Élaborer un plan de suivi et d'évaluation du plan stratégique et organisationnel sur les priorités et les objectifs en matière de genre et d'équité du MINSAP
* Élaborer un plan opérationnel annuel pour mettre en œuvre le plan stratégique
* Assurer la coordination avec les parties prenantes (gouvernement et partenaires) afin de les aligner sur les priorités et les objectifs clés.

***Programmation de la vaccination***

* Intégrer les questions de genre dans la planification pluriannuelle du portefeuille de Gavi (FPP)
* Intégrer les aspects de genre dans la programmation et la mise en œuvre de l'AEP
* Renforcer l'intégration des considérations de genre dans la planification des ressources humaines pour la vaccination et la santé

***Suivi et évaluation***

* Suivi de la mise en œuvre des activités liées au genre et évaluation de leur impact
* Consolidation des apprentissages dans des rapports et des sessions de partage d'expérience
* Révision des outils de collecte de données pour intégrer les aspects liés au genre

***Sensibilisation et renforcement des capacités du MINSAP et du PEV***

* Sensibiliser les cadres du MINSAP et du PEV et les acteurs de la vaccination au niveau décentralisé à la pertinence des questions de genre dans la vaccination
* Identifier les lacunes et renforcer les capacités des cadres et des points focaux sélectionnés au niveau central et décentralisé en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
* Fournir des conseils, une expertise et développer des outils pour l'intégration des aspects liés au genre et à l'équité dans les activités pertinentes du MINSAP.

*Note : Les fonctions essentielles énumérées dans cette section ne sont pas exhaustives des responsabilités du poste ; d'autres tâches peuvent être assignées en fonction des besoins du service*.

***Tâches/étapes et calendrier***

|  |  |
| --- | --- |
| Programmation des activités de l'AEP tenant compte de la dimension de genre | juillet 2024 |
| Activités de sensibilisation pour le MINSAP et le PEV au niveau central | octobre 2024 |
| Plan stratégique et organisationnel en matière de genre et d'équité pour le MINSAP | octobre 2024 |
| Plan opérationnel annuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2025 | novembre 2024 |
| Plan de suivi et d'évaluation des activités liées au genre | décembre 2024 |
| Atelier du gouvernement et des partenaires pour s'aligner sur les priorités clés | décembre 2024 |
| Activités de sensibilisation pour le MINSAP et le PEV au niveau central | Mars 2025 |
| Intégration de la dimension de genre dans les documents finalisés du PPF | Avril 2025 |
| Proposition d'intégration de la dimension de genre dans la planification et le déploiement des ressources humaines | Juin 2025 |
| Documents et sessions sur les enseignements tirés | Août 2025 |
| Plan opérationnel annuel 2026 | Novembre 2025 |
| Suivi et évaluation des activités liées au genre | Décembre 2025 |

***Nombre*** *de* ***prestataires d'assistance technique*** *: On* estime à deux le nombre de prestataires d'assistance technique (consultants).

***Lieu* :** Bureau MINSAP, Bissau, Guinée-Bissau (intégré)

**Niger**

**Contexte et objectif de la fonction**

**Description des services :**

Le consultant sera intégré au bureau du PEV à Niamey pour planifier, soutenir la mise en œuvre et le suivi de la programmation sensible au genre au niveau national et provincial. Le consultant travaillera avec les partenaires au niveau national et provincial, et à travers le bureau du PEV pour suivre les activités clés de la programmation sensible au genre convenues par le gouvernement et Gavi.

**Principales tâches et responsabilités**

Les tâches spécifiques comprennent

***Intégration de l'objectif d'équité dans les opérations du PEV***

* Soutenir le bureau du PEV dans la mise en œuvre et le suivi des composantes d'équité de la subvention EAF (stratégies ciblées pour fournir des services aux communautés marginalisées, organisation de services sur des sites fixes à des heures appropriées pour les mères, activités différenciées de génération de la demande).
* Sur la base des résultats de l'analyse de genre soutenue par l'UNICEF, soutenir la finalisation de la conception de la programmation de l'équité pour la subvention HSS et soutenir la mise en œuvre.
* Dresser la carte des programmes d'équité et de vaccination en cours et de leurs acteurs, y compris les groupes religieux, les femmes et les organisations de santé.
* Rédiger des rapports complets sur la mise en œuvre et les résultats de la programmation liée à l'équité
* Travailler avec des partenaires sous contrat avec Gavi pour suivre la mise en œuvre d'autres programmes liés à l'équité.
* Mener des programmes de renforcement des capacités sur l'équité et la vaccination avec les partenaires du gouvernement et des OSC.
* Documentation et diffusion de données probantes sur l'impact et le rapport coût-efficacité des interventions liées à l'équité.

***Apprentissage et évaluation***

* Participer à l'initiation à l'assistance technique en matière de genre et d'équité organisée par le secrétariat de Gavi et aux réunions mensuelles avec d'autres spécialistes de l'équité travaillant dans d'autres pays.
* Rédigez au moins deux études de cas sur les enseignements tirés de la mise en œuvre d'un programme/d'une approche visant à lever les obstacles rencontrés par les soignants, les adolescents ou les professionnels de la santé.

***Tâches/étapes et calendrier***

|  |  |
| --- | --- |
| Plan de travail décrivant le soutien à la mise en œuvre et au suivi de la programmation en matière d'équité | Mois 1 |
| Cartographie des programmes d'équité et de vaccination et des acteurs actuels, y compris les organisations de femmes et de santé au niveau national et dans les provinces cibles | Mois 2 |
| Programmation liée à l'équité incluse dans la demande annuelle d'PEV | Mois 3 |
| Plan du programme de renforcement des capacités en matière de genre, d'équité et de vaccination pour le gouvernement et les OSC partenaires | Mois 4 |
| Le plan de travail annuel du PEV comprend une programmation liée à l'équité, en particulier dans la prestation de services, le personnel de santé, la génération de la demande et l'engagement communautaire. | Mois 7 |
| Études de cas détaillant l'approche de l'équité, les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre | Mois 7 et mois 15 |
| Rapport complet sur les résultats liés à l'équité entre les hommes et les femmes inclus dans les évaluations conjointes de la première et de la deuxième année. | Mois 4 et 18 |
| Évaluation des résultats de la mise en œuvre du plan de renforcement des capacités en matière de genre, d'équité et de vaccination | Mois 18 |

***Nombre de prestataires d'assistance technique*** *:* Estimation d'un prestataire d'assistance technique (consultant)

***Lieu* :** Embarqué dans le bureau national du PEV à Niamey

**MAURITANIE**

**Contexte et objectif de la fonction**

L'objectif de cette initiative est de renforcer le programme élargi de vaccination et d'améliorer son ancrage et sa capacité d'adaptation aux besoins des communautés locales et des populations cibles, dont les femmes. Les différentes évaluations, analyses et études menées ces dernières années en Mauritanie ont montré la nécessité d'adapter le système de vaccination aux nouvelles réalités vécues par la population : l'urbanisation, le changement climatique et la désertification, les difficultés d'adaptation du monde nomade, la croissance rapide de la population, l'arrivée de réfugiés et de migrants, la modernisation de l'économie ainsi que les changements dans les modes de vie locaux modifient profondément la façon dont la population mauritanienne accède aux services de santé. Les barrières et obstacles limitant l'accès à la vaccination sont nombreux : éloignement des centres de santé, répartition géographique aléatoire des unités de vaccination, offre de service limitée, absence de prise en compte des besoins spécifiques des populations, faible implication des relais communautaires et des organisations de la société civile, peu de communication avec les communautés, manque d'interaction entre l'offre et la demande de vaccination, coûts cachés de la vaccination pour les ménages, etc.

Le Programme Elargi de Vaccination (PEV) est actif dans tout le pays à travers les directions régionales de la santé et les districts sanitaires, mais aussi avec l'aide de ses partenaires internationaux et locaux. Depuis la pandémie de Covid 19, des efforts importants ont été déployés pour améliorer les performances de la vaccination de routine et pour doter le PEV de partenariats, d'outils et de documents stratégiques pour atteindre des objectifs ambitieux en termes de couverture vaccinale et de réduction du nombre d'enfants n'ayant reçu aucune dose. L'accent est donc mis sur la prestation de services (offre de services) et la génération de la demande, principalement au niveau du district, avec une approche décentralisée adaptée à chaque contexte socio-économique spécifique.

Cette initiative renforce cette stratégie en poursuivant deux objectifs principaux :

* **Améliorer et adapter la prestation des services de vaccination de routine et la qualité des soins** en assurant une synergie maximale entre l'offre et la demande. Concrètement, il s'agit de veiller à ce qu'une réflexion soit menée et que des mesures soient prises pour que l'offre de vaccination ne soit plus standardisée et qu'elle s'adapte aux besoins des professionnels de santé, des unités de vaccination et des communautés locales concernées.
* **Réduire les barrières et les obstacles à la vaccination auxquels les populations sont confrontées et** renforcer l'implication des communautés, en particulier des femmes, dans la vaccination.

La question des barrières à la vaccination nécessite une approche innovante, basée sur les réalités locales au niveau du district et qui considère de manière décisive la question de la place et du rôle des femmes dans le système de santé et de vaccination. Les femmes constituent la majorité des agents de santé affectés à la vaccination. En même temps, elles sont aussi dans leur rôle de mères qui sont le plus souvent responsables de la vaccination de leurs enfants. Il est donc **essentiel** que les propositions soumises dans le cadre de cet appel proposent une analyse et une programmation visant à renforcer les capacités des vaccinateurs et des mères, à prendre en compte leurs opinions, leurs idées et leurs besoins spécifiques, et à œuvrer en faveur d'une adéquation entre l'offre et la demande.

**Résultats attendus :**

* Amélioration de la couverture vaccinale dans les districts cibles.
* Réduire le nombre d'enfants n'ayant reçu aucune dose de vaccin et d'enfants sous-vaccinés.
* Les obstacles rencontrés par les agents de santé, plus particulièrement les vaccinatrices, et les obstacles rencontrés par les mères et les communautés dans l'accès à la vaccination ont été identifiés.
* Des solutions innovantes pour surmonter ces obstacles sont identifiées et testées.
* Les besoins spécifiques des femmes sont pris en compte.
* Renforcement des capacités de l'équipe de vaccination du district en matière de gestion et de direction de la vaccination.
* Renforcer les capacités des agents de santé communautaires et des structures de dialogue communautaire
* Amélioration de la communication entre les établissements de santé et les utilisateurs des services de vaccination.

**Principales tâches et responsabilités** :

***Planification***

* Effectuer une analyse rapide et participative de la situation de la vaccination dans les districts ciblés
* Veiller à ce que des discussions et des groupes de discussion soient mis en place au niveau des districts et des points de vaccination pour s'assurer que les opinions des populations locales, et en particulier des femmes, sont prises en compte et partagées avec la communauté, le personnel de santé et le PEV.
* Veiller à ce qu'une cartographie participative des améliorations à apporter dans les districts ciblés soit réalisée.
* Veiller à ce qu'un système de responsabilité et de retour d'information soit mis en place pour contrôler et suivre l'avancement du projet et la manière dont la participation des femmes est prise en compte.

***Planifier et mettre en œuvre des actions concrètes pour mieux prendre en compte les besoins des vaccinatrices et améliorer la qualité du service. En coordination avec le bureau de santé :***

* Mettre en œuvre des actions qui soutiennent et encouragent le recrutement, la formation et le maintien en poste du personnel de santé, principalement des femmes.
* Investir dans la formation et le renforcement des capacités des travailleurs de la santé, en mettant l'accent sur l'engagement communautaire et en répondant aux besoins spécifiques des travailleuses de la santé.
* Répondre aux difficultés rencontrées par les femmes travaillant dans le secteur de la santé dans les districts concernés par des campagnes de sensibilisation et des dialogues communautaires.
* Offrir aux agents de santé (et notamment aux femmes) la possibilité de prendre des responsabilités et de mettre en œuvre des activités qui, selon eux, permettront d'accroître la couverture vaccinale.
* Analyser et traiter les problèmes de sécurité potentiels, tels que la violence sexiste, qui pourraient empêcher les agents de santé de première ligne de fournir des services.
* Contrôler et évaluer régulièrement la qualité des services de santé, en veillant à ce qu'ils répondent aux besoins spécifiques des femmes.
* Sensibiliser les équipes de vaccination de base du district aux barrières sexospécifiques communes qui entravent l'accès aux services de santé.

***Proposer des actions concrètes pour améliorer la quantité de services offerts.***

***En coordination avec le bureau de la santé :***

* Piloter l'adaptation des horaires, de la fréquence et de la localisation géographique des stratégies fixes, mobiles et avancées pour prendre en compte les obstacles identifiés et maximiser la participation et l'implication des communautés et des femmes en particulier. Les actions pourraient inclure.
  + Modifier les calendriers de vaccination de routine en fonction des jours de marché, de la fréquence des transports publics, des autres services auxquels les femmes doivent avoir accès, en fonction des contraintes identifiées.
  + Vacciner le soir ou le week-end dans certains cas.
  + Modifier le lieu de vaccination, ouvrir d'autres lieux de vaccination (par exemple, les gares routières, les marchés, les lieux de rassemblement, les écoles), y compris pour les stratégies fixes.
  + Adapter les stratégies mobiles et avancées en fonction du retour d'information de la population (fréquence, lieux, horaires)
  + Renforcer les approches communautaires.
* Veiller à ce que les femmes participent activement à la conception et au suivi de ces améliorations.

***Mettre en œuvre des activités visant à accroître la demande de services de vaccination et à promouvoir le rôle et la participation des femmes*** *:*

* + - Développer des outils de communication numérique basés sur les besoins des femmes.
    - S'il s'agit d'une méthode appropriée et efficace pour atteindre les femmes marginalisées, élaborer et distribuer du matériel visuel sur la santé et la vaccination qui soit adapté aux femmes et aux réalités du district concerné.
    - Organiser des ateliers communautaires sur la santé maternelle et infantile, la nutrition, la vaccination, etc.
    - Impliquer les dirigeants des communautés locales et identifier les femmes championnes qui peuvent transmettre les messages en faveur de la santé maternelle et infantile et de l'immunisation.
    - Mener des campagnes de sensibilisation auprès des hommes, en mettant l'accent sur leur rôle dans le soutien à la santé de leur famille. Favoriser les plateformes permettant aux femmes de partager leurs expériences, leurs problèmes et leurs solutions.
    - Organiser régulièrement des séances de sensibilisation, former les agents communautaires à la vaccination.
    - Soutenir la structuration des organisations de la société civile existantes dans leur dialogue avec le système de santé.
    - Organiser des journées thématiques interactives dans les centres de santé et dans la communauté (concours, témoignages de mamans/papas Bravo).
    - Organiser des séances de sensibilisation à l'intention des responsables pédagogiques (inspecteurs, conseillers pédagogiques, enseignants, religieux, praticiens traditionnels) sur l'importance de la vaccination dans les zones mal desservies présentant un nombre important de doses zéro.

***Tâches/étapes et calendrier***

|  |  |
| --- | --- |
| Rapport succinct identifiant les obstacles rencontrés par les agents de santé, plus particulièrement les vaccinateurs (femmes), et les obstacles rencontrés par les mères et les communautés dans l'accès à la vaccination dans les districts focaux, y compris la description de solutions innovantes pour surmonter ces obstacles. | Mois 2 |
| Plan de travail détaillé pour la période du projet, y compris une méthodologie détaillée pour l'inclusion des femmes des communautés marginalisées, qui dirigent et participent de manière proactive aux activités du projet, à l'engagement et au partenariat avec le bureau de santé du district et les installations. | Mois 2 |
| Renforcement des capacités de l'équipe de vaccination du district et des agents de santé communautaires en matière d'équité et d'intégration de la dimension de genre dans les soins de santé primaires et le plan de vaccination. | Mois 3 |
| Rapports trimestriels sur l'état d'avancement et les enseignements tirés (Gavi fournira un modèle) | Mois 4, mois 8, mois 12, mois 16 |
| Étude de cas détaillant l'approche sensible au genre, les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre. | Mois 15 |
| Rapport d'évaluation des résultats du programme de renforcement des capacités | Mois 16 |
| Rapport complet sur les résultats liés au genre inclus dans l'évaluation conjointe de Gavi, année 1 et année 2 | Mois 10, mois 18 |
| Réunions régulières (au moins trimestrielles) avec le bureau de santé du district et les établissements et partage des enseignements tirés. | Mois 4, mois 8, mois 12, mois 16 |

***Localisation*** *:*

Le district sanitaire est le niveau de référence choisi pour cet appel à propositions. Le demandeur peut sélectionner 3 à 5 districts maximum, dans une à deux wilayas maximum, pour l'action proposée.

Tous les districts du pays peuvent être considérés pour cet appel à propositions mais le choix des districts cibles doit être dûment expliqué : présence antérieure, synergies entre les projets, situation particulière (urbaine, nomade, frontalière, enclavée, etc.), situation de la vaccination, études déjà réalisées, etc.

**Profil du/des bénéficiaire(s) recherché(s) :**

* Toute organisation ayant une existence légale en Mauritanie et disposant d'un enregistrement en Mauritanie conforme aux règles en vigueur et valable pour la durée de la subvention.
* **Les organisations de la société civile et/ou les organisations non gouvernementales nationales et internationales sont particulièrement invitées à poser leur candidature.**
* Plus précisément, les critères suivants sont demandés :
  + Expérience dans le domaine de la vaccination et de la santé publique en général
  + Expérience dans les domaines du renforcement des capacités, de l'équité, de l'autonomisation des femmes, des approches transformatrices et de l'égalité des sexes.
  + Expérience de travail avec des organismes gouvernementaux mauritaniens, notamment le ministère de la santé, le ministère des affaires sociales, de l'enfance et de la famille, les directions départementales de la santé et les districts sanitaires.
  + Expérience dans les districts cibles
  + un fort ancrage dans la communauté, directement et/ou indirectement par le biais d'un réseau établi de partenaires locaux
  + Expérience de la gestion de projets similaires
  + Excellentes capacités de suivi et de documentation des meilleures pratiques

**Sierra Leone**

**Contexte et objectif de la fonction**

Au cours des deux dernières années, le ministère de la santé a connu des changements significatifs en ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre, les départements et unités respectifs prenant les bonnes mesures pour promouvoir l'égalité des sexes et la réactivité dans toutes leurs activités. Cette volonté résulte de l'adoption d'un processus de changement par le ministère, afin de mieux servir les Sierra-Léonais, en particulier les femmes et les jeunes filles. Ainsi, le ministère s'engage à garantir à tous les citoyens un accès équitable à des soins de santé de qualité sans encourir de difficultés financières. Il s'efforce également de progresser vers la couverture sanitaire universelle (CSU) à travers les étapes de la vie et la sécurité sanitaire. Le ministère de la santé et ses partenaires de développement reconnaissent l'importance cruciale des investissements dans le personnel de santé pour la réalisation du programme de CMU et le renforcement d'un système de santé résilient. Son Plan stratégique national du secteur de la santé (NHSSP) 2021-2025, pilier stratégique 3 : Ressources humaines pour la santé (RHS), a pour objectif "d'atteindre une densité minimale de travailleurs de la santé et de maintenir une main-d'œuvre hautement performante, équitablement répartie et fournissant des services de soins de haute qualité". Les objectifs spécifiques du pilier RHS du NHSSP comprennent la mise en place d'un programme de stabilisation du personnel de santé d'ici 2025, axé sur l'amélioration de la production, de la distribution et de la fidélisation.

Le gouvernement a adopté la loi sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en 2023, qui constitue un élément essentiel de sa volonté politique de promouvoir l'égalité des sexes dans le pays. Cette loi donne mandat à tous les ministères, départements et agences (MDA) de prendre les mesures nécessaires pour intégrer l'égalité des sexes et la réactivité dans leur travail quotidien. Étant donné le rôle essentiel du ministère de la santé dans la fourniture de services aux femmes et aux filles du pays, la loi exige que les dispositions de la loi soient mises en œuvre au sein du ministère de la santé. En outre, l'intégration de la dimension de genre au sein du ministère de la santé a permis d'accroître les performances du ministère et d'améliorer sa capacité à attirer et à retenir des femmes et des hommes plus qualifiés. C'est la raison pour laquelle un conseiller en genre a été engagé il y a deux ans pour soutenir ce processus. Il est important que ce soutien se poursuive si le ministère veut continuer à tirer parti des progrès réalisés au cours des deux dernières années.

Les conseillers/consultants en matière d'égalité des sexes seront essentiels pour répondre aux besoins de santé spécifiques à chaque sexe, tels que la santé maternelle et néonatale, les enfants d'âge scolaire, et pour veiller à ce que les programmes de vaccination soient intégrés à tous les autres services de santé. Il est important d'intégrer les initiatives existantes du ministère de la santé en matière d'intégration de la dimension de genre, en mettant l'accent sur les initiatives de vaccination du PEV, afin d'identifier et d'éliminer les obstacles liés au genre, qui limitent actuellement les progrès réalisés au fil des ans. En outre, l'intégration de la dimension de genre dans tous les aspects de la programmation de la vaccination garantira qu'ils sont équitables, efficaces et qu'ils atteignent tous les individus, indépendamment de leur sexe ou de leur situation géographique. Cela permettra également d'améliorer la fourniture de services aux personnes vivant dans des communautés éloignées et isolées, le ministère maximisant ses efforts pour s'assurer que personne n'est laissé pour compte. Dans le même ordre d'idées, le conseiller jouera un rôle clé dans l'adoption d'un processus de collecte de données sensible au genre, qui améliorera les résultats du ministère de la santé en matière de santé publique. En outre, ces postes contribueront à favoriser les engagements avec les communautés et à lever les obstacles socioculturels à la vaccination propres à chaque sexe. Les communautés sont au cœur de la réussite des initiatives sanitaires, et le conseiller veillera à ce qu'elles s'engagent et s'approprient les activités.

**Description des services :**

Les consultants seront intégrés au bureau du PEV à Freetown pour planifier, soutenir la mise en œuvre et assurer le suivi de la programmation sexospécifique et transformatrice au niveau national et au niveau du district. Les consultants travailleront avec des partenaires au niveau national et au niveau du district, et par l'intermédiaire du bureau du PEV pour assurer le suivi des activités de programmation clés tenant compte de la dimension de genre convenues par le gouvernement et Gavi.

**Principales tâches et responsabilités**

Les tâches spécifiques comprennent

***Intégration de la dimension de genre dans les opérations du PEV***

* Soutenir le bureau du PEV dans la conception d'une programmation sexospécifique et transformatrice au cours du processus de planification complète du portefeuille (FPP).
* Soutenir le bureau du PEV dans la conception d'un cadre de suivi sensible au genre pour le PPF.
* Soutenir la traduction des conclusions et des recommandations des analyses de genre (menées par l'UNICEF début 2024) dans la conception d'initiatives innovantes qui s'appuieront sur les opportunités et s'attaqueront aux obstacles liés au genre rencontrés par les soignants, les travailleurs de la santé et les adolescents.
* Élaborer et soutenir la mise en œuvre d'une politique globale en matière d'égalité des sexes pour le bureau du PEV et d'une stratégie complémentaire en matière d'égalité des sexes et de vaccination.
* Soutenir les évaluations de base, à mi-parcours et finales de la stratégie en matière d'égalité des sexes et aider le gouvernement à rédiger des rapports complets sur la mise en œuvre et les résultats de la programmation en matière d'égalité des sexes.
* Faciliter l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de protection contre l'exploitation, les agressions et le harcèlement sexuels (PSEAH) sur le lieu de travail.
* Travailler avec des partenaires sous contrat avec Gavi pour suivre la mise en œuvre d'autres programmes liés à l'égalité des sexes.
* Mener des programmes de renforcement des capacités sur l'égalité des sexes et la vaccination avec les partenaires du gouvernement et des OSC.
* Cartographier les programmes de santé liés au genre mis en œuvre par le gouvernement ou les OSC et dont le secteur de la vaccination pourrait s'inspirer ou avec lesquels il pourrait collaborer.

***Apprentissage et évaluation***

* Participer à l'initiation à l'assistance technique en matière de genre et aux réunions mensuelles avec les autres spécialistes du genre.
* Rédiger au moins deux études de cas sur les enseignements tirés de la mise en œuvre d'un programme/d'une approche visant à lever les obstacles liés au genre auxquels se heurtent les soignants, les adolescents ou les professionnels de la santé.

**Tâches/étapes et calendrier**

|  |  |
| --- | --- |
| Programmes tenant compte de la dimension de genre, conçus pour lever les obstacles auxquels se heurtent les soignants, les travailleurs de la santé et les adolescents dans le cadre du PPF. | Mois 3 |
| Cadre de suivi sensible au genre pour le PPF - le cadre de suivi comprend des indicateurs de genre et de sexe | Mois 3 |
| Le plan de travail annuel du PIE comprend une programmation spécifique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes | Mois 3 et mois 14 |
| Plan de facilitation et d'élaboration d'une politique globale du PEV en matière d'égalité des sexes (conforme à la loi nationale sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes). | Mois 4 |
| Plan du programme de renforcement des capacités en matière de genre et de vaccination pour les partenaires du gouvernement et des OSC | Mois 4 |
| Politique globale finale du PEV en matière d'égalité des sexes (alignée sur la loi nationale relative à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes) | Mois 8 |
| Stratégie et plan d'action en matière de genre et de vaccination | Mois 12 |
| Politique de protection contre l'exploitation, les agressions et le harcèlement sexuels (PSEAH) sur le lieu de travail | Mois 12 |
| Étude de cas détaillant l'approche sensible au genre, les résultats et les enseignements tirés de la mise en œuvre. | Mois 15 |
| Rapport complet sur les résultats en matière d'égalité des sexes inclus dans l'évaluation conjointe, année 1 | Mois 10 et mois 18 |
| Évaluation des résultats de la mise en œuvre du plan de renforcement des capacités en matière de genre et de vaccination | Mois 18 |

***Nombre*** *de* ***prestataires d'assistance technique*** *:* Deux postes d'AT (consultants)

***Lieu :*** Bureau du PEV à Freetown, Sierra Leone

## LES QUALIFICATIONS INDIVIDUELLES ET L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE EXIGEES DE CHAQUE PRESTATAIRE D'ASSISTANCE TECHNIQUE :

* Formation académique : Une maîtrise ou un diplôme équivalent dans un domaine pertinent tel que le développement international, la santé publique, les sciences sociales, l'égalité des sexes ou un domaine connexe.
* Expérience dans le domaine du genre et de l'équité : Au moins deux ans d'expérience professionnelle dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de programmes tenant compte des questions de genre et d'équité, de préférence dans le secteur de la santé. Une expérience à l'intersection de la vaccination et des questions de genre et d'équité serait un plus.
* Expérience de travail dans des contextes de développement : Expérience de travail dans le pays concerné, compréhension du contexte et de l'environnement de travail, avec une bonne compréhension des normes de genre, des engagements en matière d'équité entre les sexes et des défis en matière de genre et d'équité dans ces contextes.
* Compétences en matière de suivi et d'évaluation : Capacité à élaborer et à mettre en œuvre des cadres de suivi et d'évaluation tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes.
* Planification stratégique : Capacité à élaborer des stratégies et des plans opérationnels alignés sur des objectifs à long terme et des résultats mesurables.
* Compétences en matière de communication : Excellentes aptitudes à la communication orale et écrite, avec la capacité de présenter clairement des informations à différents publics, y compris lors de réunions de coordination et de plaidoyer.
* Flexibilité et adaptabilité : Capacité à travailler dans des environnements complexes et à s'adapter à des contextes changeants.
* Maîtrise des outils de productivité : Maîtrise avérée des outils de productivité tels que le Pack Office (Word, Excel, PowerPoint), ainsi que des plateformes de communication et de collaboration telles que Microsoft Teams et Zoom.
* Au moins deux ans d'expérience en tant qu'assistant technique dans le domaine du renforcement des capacités institutionnelles :
* Assistance technique fournie aux institutions pour développer et renforcer les systèmes et processus internes, y compris la mise en place de cadres de gouvernance et de gestion.
* Conception et mise en œuvre de programmes de renforcement des capacités pour le personnel institutionnel.
* Travailler avec des organes de coordination : Expérience dans l'organisation et le suivi de réunions de coordination et de groupes de travail, démontrant une capacité à travailler efficacement avec divers partenaires et parties prenantes.
* Suivi et évaluation : Expérience du suivi et de l'évaluation de projets, avec une capacité à utiliser des outils et des logiciels de suivi pour mesurer les progrès et identifier les domaines à améliorer.

## LANGUES

Maîtrise de la langue nationale du pays concerné, compétence professionnelle en anglais et dans les langues locales souhaitée.

## Durée des travaux

Les travaux devraient se dérouler entre le 1er août 2024 et le 31 décembre 2025.

## Lieu de travail

Un engagement dans le pays au niveau national et sous-national est requis selon la liste des pays ci-dessous : Un **fort avantage sera donné aux soumissionnaires qui parviennent à établir une collaboration avec des partenaires locaux et/ou le développement de partenariats institutionnels pour soutenir la mise en œuvre au niveau sous-national fait également partie de la mission**.

Liste des pays:

* + - République centrafricaine
    - République démocratique du Congo
    - Éthiopie
    - Guinée
    - Guinée Bissau
    - Sierra Leone
    - Gambie
    - Mauritanie
    - Niger

# Soumission des offres

## INFORMATIONS PRÉLIMINAIRES

Cette section présente les informations préliminaires nécessaires que les soumissionnaires doivent fournir en vue de l'exécution du marché et du contrat qui en résultera.

## INTENTION DE PARTICIPER, ACCEPTATION DES EXIGENCES DE CONFIDENTIALITE ET DECLARATION DE CONFLIT D'INTERETS

Les soumissionnaires sont tenus de confirmer qu'ils acceptent les instructions et les règles relatives à cet appel d'offres. Les soumissionnaires sont également tenus de fournir les coordonnées contractuelles d'un représentant qui sera le point de contact pour toutes les questions relatives à l'appel d'offres, au plus tard à la date limite de soumission des informations préliminaires indiquée à la partie 1 - Calendrier de l'appel d'offres et dates clés. Les soumissionnaires sont tenus de respecter la confidentialité pour toutes les questions relatives à cet appel d'offres et ne doivent pas divulguer à des tiers des informations confidentielles en rapport avec l'appel d'offres sans l'accord écrit préalable de Gavi.

Chaque soumissionnaire doit remplir la déclaration de conflit d'intérêts en ligne et doit immédiatement informer Gavi en cas de conflit d'intérêts au cours de la procédure d'appel d'offres. Un conflit d'intérêts peut entraîner l'exclusion du soumissionnaire de la suite de la procédure d'appel d'offres. Cette déclaration doit être fournie à Gavi au plus tard à la date limite de remise des informations préliminaires indiquée en Section 1 - Calendrier de l'appel d'offres et dates clés.

Le formulaire d'intention de participation et de déclaration de conflit d'intérêts est accessible via le lien suivant : Formulaire de [déclaration du fournisseur de Gavi](https://na.eventscloud.com/ereg/index.php?eventid=600006&)

# Proposition technique

## FORMAT DE LA PROPOSITION TECHNIQUE

Les soumissionnaires doivent soumettre leurs propositions techniques en remplissant le document ci-dessous et en l'envoyant à [procurement@gavi.org](mailto:procurement@gavi.org) avant la date limite de soumission des offres.

**Nous attendons des soumissionnaire que ces derniers soumettent une proposition technique unique ainsi que X propositions financières (1 pour chaque pays pour lesquels les participants souhaitent soumettre une offre) en utilisant le format ci-dessous et en titrant les documents comme suit :** **051-2024-GAVI-RFP– Proposition Technique - [Nom du soumissionnaire]” et “051-2024-RFP-Gavi – Proposition Financière - [Nom du soumissionnaire] – [Nom du pays]".**



## ÉVALUATION DES PROPOSITIONS TECHNIQUES

| Non. | Critères / Sous-critères | Sous-poids (%) |
| --- | --- | --- |
| 1. | ***Section 1. Présence dans les pays*** | **10%** |
| 2. | ***Section 2 (2.1, 2.2 et 2.3) Vue d'ensemble, contexte et méthodologie*** | 10% |
| 3. | ***Section 3. Expertise individuelle ou d'équipe*** | 10% |
| 4. | ***Section 4. Plan de travail, résultats attendus et calendrier*** | 10% |
| 5. | ***Section 5. Tirer les leçons du passé*** | 5% |
| 6. | ***Section 6. Relations existantes*** | 10% |
| 7. | ***Section 7. Coordination*** | 5% |
| 8. | ***Section 8. Renforcement des capacités et durabilité*** | 10% |
| 9. | ***Section 9. Partenariats*** | 5% |
| 10. | **Section 10.*1 Politique Egalitaire*** | 10% |
| 11. | ***Section 10.2 Responsabilité sociale des entreprises*** | 5% |
| 12. | ***Section 11. Suivi et apprentissage*** | 10% |
|  | Poids total : | 70/100 |

Score technique minimum : 50/100

# Proposition financière

Les soumissionnaires doivent soumettre leurs propositions financières en remplissant le document ci-dessous et en l'envoyant à [procurement@gavi.org](mailto:procurement@gavi.org) avant la date limite de soumission des offres.

**Nous attendons des soumissionnaires que ces derniers soumettent une proposition technique unique ainsi que X propositions financières (1 pour chaque pays pour lesquels les participants souhaitent soumettre une offre) en utilisant le format ci-dessous et en titrant les documents comme suit :** **051-2024-GAVI-RFP– Proposition Technique - [Nom du soumissionnaire]” et “051-2024-RFP-Gavi – Proposition Financière - [Nom du soumissionnaire] – [Nom du pays].**



## ÉVALUATION DE LA PROPOSITION FINANCIÈRE

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Non. | Critères / Sous-critères | Sous-poids (%) |
| 1. | **Points d'évaluation financière** | **15%** |
| a) | Points pour la proposition financière évaluée = [Nombre maximal de points pour la proposition financière] x [Prix le plus bas] / [Prix de la proposition évaluée]. |
| 2. | **Ratio du budget alloué aux partenaires locaux/OSC locales/membres de l'équipe locale** | **15%** |
| a) | Coût total pour les **partenaires locaux/OSC locales/membres de l'équipe locale** (ratio d'évaluation [Nombre maximum de points attribués à ce critère 40] x [Prix le plus bas] / [Prix de la proposition évaluée]) |
| Poids total | | 30% |
|  |  |  |

Les soumissionnaires doivent envoyer une copie de leur proposition à Gavi par courrier électronique à l'adresse suivante : [procurement@gavi.org](mailto:procurement@gavi.org)

L'objet du courriel doit être **"051-2024-GAVI-RFP- Proposition technique - [Nom du soumissionnaire]" et [051-2024-2022-RFP-Gavi - Proposition financière - [Nom du soumissionnaire]-[Nom du Pays]". Les** soumissionnaires peuvent envoyer plusieurs courriels (dûment annotés - par exemple, courriel 1 sur 3) si les fichiers joints sont trop volumineux pour être envoyés par un seul courriel.

Veillez à ce que les différents éléments de la proposition soient renvoyés au format MS Office ou PDF.

# Demandes de clarification

Les soumissionnaires peuvent demander des éclaircissements sur les documents de consultation et poser des questions sur le contenu ou le processus de la demande de propositions à [procurement@gavi.org](mailto:procurement@gavi.org) en utilisant la ligne objet "051-2024-GAVI-RFP- Clarification - [Nom du soumissionnaire]" et le modèle de questions et réponses ci-dessous.



Toutes les questions et demandes de clarification doivent être soumises par écrit à procurement@gavi.org. Les communications directes avec le personnel de Gavi ne sont pas autorisées et Gavi se réserve le droit de disqualifier les propositions qui ne respectent pas cette exigence. Les questions doivent être soumises avant la date limite indiquée en Section 1 - Calendrier de l'appel d'offres et dates clés. Gavi répondra aux questions posées et partagera les réponses (de manière anonyme) avec tous les soumissionnaires qui ont fait part de leur intention de participer, dans un souci de transparence et d'équité. Gavi se réserve le droit de répondre aux questions reçues après la date limite, si cela est jugé nécessaire et bénéfique pour l'issue de l'appel d'offres.

# Liste de contrôle pour la soumission

| Liste de contrôle des documents | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Lettre de motivation comprenant   * Nom et adresse du prestataire de services * Nom, titre, numéro de téléphone et adresse électronique de la personne autorisée à engager le prestataire de services dans un contrat * Nom, titre, numéro de téléphone et adresse électronique de la personne à contacter concernant le contenu de la proposition, si elle est différente de celle mentionnée ci-dessus. * Une signature de cette lettre par un représentant dûment autorisé de votre entreprise | | | |
|  | Formulaire de [déclaration Gavi](https://na.eventscloud.com/ereg/index.php?eventid=600006&) |  | | Proposition financière |
|  | Proposition technique |  | | Documents sur la responsabilité sociale des entreprises |
|  |  |  | Stabilité financière Veuillez nous soumettre les états financiers des trois dernières années, y compris les documents suivants  a. Page de l'auditeur,  b. Revenu/Pertes et profits,  c. Bilan et flux de trésorerie  d. En outre, veuillez nommer les trois plus hauts responsables de votre entreprise | |

| Liste de contrôle du format | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  | La proposition technique est séparée de la proposition commerciale (système à deux enveloppes). |  | Tous les fichiers doivent être du type accepté (PDF ou applications MS Office). |
|  | Des courriels séparés sont préparés avec pour objet "051-2024-GAVI-RFP- Proposition technique - [Nom du soumissionnaire]" et "051-2024-GAVI-RFP- Proposition financière - [Nom du soumissionnaire]-[Nom du Pays]". | | |

# Contrat proposé et conditions générales de Gavi

Les termes et conditions du contrat proposé sous 051-2024-GAVI-RFP sont disponibles ici : [Gavi Alliance General Terms and Conditions for Services Agreements.](https://www.gavi.org/sites/default/files/rfp/gavi-terms-and-conditions-for-goods-and-services-agreements.pdf)

L'accord de services de Gavi est disponible ci-dessous :



|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Section 2 : Règles de l'appel d'offres

# Règles de l'appel d'offres Gavi

## APPROCHE DE LA NOTATION

Gavi fondera son évaluation initiale sur les propositions soumises en réponse à l'appel d'offres.

Pour décider quels soumissionnaires seront présélectionnés, Gavi tiendra compte des résultats de l'évaluation de chaque proposition et des informations complémentaires suivantes :

1. La compréhension par chaque soumissionnaire des exigences, sa capacité à répondre pleinement aux exigences et sa volonté de respecter les termes et conditions du contrat proposé ; et
2. Le meilleur rapport qualité-prix sur toute la durée de vie des biens ou des services.

Pour choisir le(s) soumissionnaire(s) à présélectionner, Gavi peut prendre en considération l'une des informations supplémentaires suivantes :

1. Les résultats des contrôles de référence des performances passées, des visites de sites, des tests de produits et de toute autre forme de diligence raisonnable ;
2. la facilité des négociations avec un soumissionnaire sur la base de ses commentaires sur le contrat proposé (lorsque ceux-ci ne font pas partie des critères pondérés) ;
3. Toute question ayant un impact important sur la confiance de Gavi dans le soumissionnaire ; et
4. Toute autre information pertinente que Gavi pourrait avoir en sa possession ;

Gavi informera les soumissionnaires s'ils ont été présélectionnés. Le fait d'être présélectionné ne constitue pas une acceptation par Gavi de la proposition du soumissionnaire et n'implique ni ne crée aucune obligation pour Gavi d'entamer des négociations avec le(s) soumissionnaire(s) présélectionné(s) ou de lui (leur) attribuer un contrat pour la fourniture des besoins.

## COMITÉ D'ÉVALUATION

Gavi convoquera un comité d'évaluation composé de membres choisis pour leur expertise et leur expérience. En outre, Gavi peut inviter des conseillers indépendants à évaluer toute proposition ou tout aspect d'une proposition.

## MODÈLE D'ÉVALUATION

Le modèle d'évaluation est basé sur la pondération des sections 3.2 et 4.1 (Critères d'évaluation).

1. Les soumissionnaires seront évalués en fonction des critères d'évaluation technique énoncés à la section 3.2. Les propositions doivent atteindre le seuil minimal défini à la section 3.2.
2. Les soumissionnaires ayant obtenu la note technique minimale seront ensuite évalués en fonction des critères d'évaluation financière énoncés à la section 4.1. Le nombre maximum de points d'évaluation financière sera attribué à la proposition financière la moins chère. Les propositions financières des autres soumissionnaires recevront des points en proportion inverse selon la formule suivante : [Nombre maximum de points pour la proposition financière] x [Prix le plus bas] / [Prix de la proposition évaluée].

## SYSTÈME À DEUX ENVELOPPES

Les membres du comité d'évaluation technique notent chaque proposition sur la base des critères techniques pondérés énumérés à la section 3.2. Les propositions sont ensuite classées en fonction de leurs notes techniques. Les propositions qui satisfont au minimum technique requis passent alors à l'étape de l'évaluation financière, au cours de laquelle différents membres du comité d'évaluation des offres procèdent à une évaluation sur la base des critères financiers pondérés indiqués ci-dessous. Collectivement, le comité d'évaluation des offres déterminera alors les propositions à présélectionner/sélectionner sur la base du meilleur rapport qualité-prix sur toute la durée de vie du contrat.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

## CLARIFICATIONS SUR GAVI

Gavi peut, à tout moment, demander à tout Soumissionnaire de clarifier sa Proposition ou de fournir des informations complémentaires sur tout aspect de sa Proposition. Gavi n'est pas tenue de demander les mêmes éclaircissements ou informations à chaque soumissionnaire.

Les soumissionnaires doivent fournir les éclaircissements ou les informations complémentaires dans le format demandé. Les soumissionnaires s'efforceront de répondre aux demandes dans les meilleurs délais. Gavi pourra tenir compte de ces éclaircissements ou de ces informations supplémentaires dans l'évaluation de la proposition.

Si un soumissionnaire ne répond pas de manière adéquate ou dans un délai raisonnable à une demande de clarification ou d'informations complémentaires, Gavi peut cesser d'évaluer la proposition du soumissionnaire et l'exclure de la procédure d'appel d'offres.

## ACCEPTATION DES PROPOSITIONS

Les propositions peuvent porter sur tout ou partie du besoin et peuvent être acceptées par Gavi en totalité ou en partie.

Gavi n'est pas tenue d'accepter la proposition la moins chère ou toute autre proposition et se réserve le droit de rejeter toute proposition, y compris les propositions incomplètes, conditionnelles ou non conformes à l'appel d'offres.

### PROPOSITIONS TARDIVES

Les soumissionnaires sont tenus de présenter leur proposition au plus tard à la date et à l'heure de clôture de l'appel d'offres, conformément en Section 1 - Calendrier de l'appel d'offres et dates clés. Toute proposition reçue par Gavi après la date et l'heure de clôture de l'appel d'offres ne sera pas évaluée par Gavi.

### RETRAIT

Les propositions peuvent être retirées à tout moment avant la date et l'heure de clôture de l'appel d'offres par notification écrite à Gavi.

### PROPOSITIONS ALTERNATIVES

Les soumissionnaires peuvent présenter d'autres propositions s'ils estiment qu'elles peuvent offrir à Gavi des avantages supplémentaires tout en respectant les exigences de l'appel d'offres. Gavi se réserve le droit d'accepter ou de rejeter, en tout ou en partie, toute alternative proposée.

### VALIDITÉ DES PROPOSITIONS

Les propositions soumises en réponse au présent appel d'offres restent valables pendant une période d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de clôture de l'appel d'offres.

## AUCUNE REPRÉSENTATION OU GARANTIE

Gavi prendra toutes les précautions raisonnables pour s'assurer que l'appel d'offres est exact, mais Gavi ne donne aucune garantie quant à l'exactitude ou au caractère suffisant des informations contenues et ne garantit pas que tous les soumissionnaires recevront les mêmes informations. Les soumissionnaires sont tenus de lire et de comprendre pleinement toutes les conditions, tous les risques et toutes les autres circonstances liés au contrat proposé avant de soumettre une proposition.

## COÛTS DE PRÉPARATION DES PROPOSITIONS

L'émission de cet appel d'offres n'engage en rien Gavi à attribuer le marché ni à payer les frais ou dépenses encourus pour la préparation ou la soumission des propositions ou des devis. Les soumissionnaires sont seuls responsables de leurs propres dépenses, le cas échéant, liées à la préparation et à la soumission d'une proposition dans le cadre de cet appel d'offres.

## CONFIDENTIALITÉ

Les soumissionnaires ne doivent pas, sans l'accord écrit préalable de Gavi, divulguer à des tiers le contenu des documents de l'appel d'offres. Les soumissionnaires doivent s'assurer que leurs employés, consultants et agents sont également liés par cette condition de confidentialité et la respectent.

L'ensemble du présent appel d'offres et toutes les discussions, réunions, échanges d'informations et négociations ultérieures qui peuvent avoir lieu sont confidentiels et soumis aux conditions de confidentialité de l'intention de participer.

Gavi et le soumissionnaire prendront chacun des mesures raisonnables pour protéger les informations confidentielles et, sans limiter les engagements de confidentialité convenus entre eux, ne divulgueront pas les informations confidentielles à un tiers sans le consentement écrit préalable de l'autre partie. Gavi et le soumissionnaire peuvent chacun divulguer des informations confidentielles à toute personne directement impliquée dans la procédure d'appel d'offres en son nom, comme les dirigeants, les employés, les consultants, les entrepreneurs, les conseillers professionnels, les membres du panel d'évaluation, les partenaires, les directeurs ou les administrateurs, mais uniquement dans le but de participer à l'appel d'offres.

## PROPRIÉTÉ DES DOCUMENTS

Le contenu de la proposition retenue reste la propriété de Gavi ou de ses concédants de licence. Toutefois, le soumissionnaire sélectionné accorde à Gavi une licence non exclusive, non transférable et perpétuelle pour conserver, utiliser, copier et divulguer les informations contenues dans la proposition à toute fin liée à la procédure d'appel d'offres.

## INFORMATIONS SUR LES TIERS

Chaque soumissionnaire autorise Gavi à recueillir des informations supplémentaires, à l'exception des informations tarifaires commercialement sensibles, auprès de tout tiers concerné (tel qu'une personne de référence ou un client précédent ou existant) et à utiliser ces informations dans le cadre de l'évaluation de la proposition du soumissionnaire. Chaque soumissionnaire doit s'assurer que tous les référents cités à l'appui de sa proposition acceptent de fournir une référence. Afin de faciliter les discussions entre Gavi et les tiers, chaque soumissionnaire renonce à toute obligation de confidentialité qui s'appliquerait autrement aux informations détenues par un tiers, à l'exception des informations tarifaires commercialement sensibles.

## L'ÉTHIQUE

Les soumissionnaires ne doivent pas tenter d'influencer ou de fournir toute forme d'incitation, de récompense ou d'avantage personnel à un représentant de Gavi dans le cadre de l'appel d'offres. Gavi se réserve le droit de demander des déclarations supplémentaires ou d'autres preuves à un soumissionnaire ou à toute autre personne, tout au long de la procédure d'appel d'offres, afin de garantir la probité de la procédure d'appel d'offres.

## LUTTE CONTRE LA COLLUSION ET LE TRUQUAGE DES OFFRES

Les soumissionnaires ne doivent pas adopter un comportement collusoire, trompeur ou inapproprié dans la préparation de leurs propositions ou autres soumissions, ni dans les discussions ou négociations avec Gavi. Un tel comportement entraînera l'exclusion du soumissionnaire de la suite de la procédure d'appel d'offres. En soumettant une proposition, le soumissionnaire garantit que sa proposition n'a pas été préparée en collusion avec un concurrent. Gavi se réserve le droit, à sa discrétion, de signaler à l'autorité compétente tout soupçon de collusion ou de comportement anticoncurrentiel de la part des soumissionnaires et de fournir à cette autorité toutes les informations pertinentes, y compris la proposition du soumissionnaire.

## PAS DE RELATIONS JURIDIQUES CONTRAIGNANTES

Ni l'appel d'offres, ni le processus d'appel d'offres ne créent de contrat ou de relation juridique entre Gavi et un soumissionnaire, sauf en ce qui concerne :

1. Déclaration du soumissionnaire dans sa proposition
2. La période de validité de la proposition
3. Les déclarations, représentations et/ou garanties du soumissionnaire dans sa proposition et dans sa correspondance et ses négociations avec Gavi.

Aucun lien juridique n'est établi entre Gavi et un soumissionnaire tant qu'un contrat n'a pas été conclu entre ces parties.

## EXCLUSION

Gavi peut exclure un soumissionnaire de la participation à l'appel d'offres si Gavi a la preuve de l'un des éléments suivants, considéré par Gavi comme important pour l'appel d'offres :

1. Le soumissionnaire n'a pas fourni toutes les informations demandées, ou dans le format correct, ou n'a pas respecté de manière substantielle une condition de l'appel d'offres.
2. La proposition contient une erreur matérielle, une omission ou une inexactitude.
3. Le soumissionnaire est en faillite, en redressement ou en liquidation.
4. Le soumissionnaire a fait une fausse déclaration.
5. Il existe un grave problème de performance dans un contrat historique ou actuel exécuté par le soumissionnaire.
6. Le soumissionnaire a été condamné pour un crime ou un délit grave.
7. Il y a une faute professionnelle ou un acte ou une omission de la part du soumissionnaire qui porte atteinte à l'intégrité du soumissionnaire.
8. Le soumissionnaire n'a pas payé d'impôts, de droits ou d'autres taxes.
9. Le soumissionnaire représente une menace pour la sécurité nationale ou la confidentialité d'informations gouvernementales sensibles ; et/ou
10. Le soumissionnaire est une personne ou une organisation désignée comme terroriste par une autorité quelconque.

## DROITS SUPPLÉMENTAIRES DE GAVI

Nonobstant toute autre disposition de l'appel d'offres, Gavi peut, moyennant une notification en bonne et due forme aux soumissionnaires :

1. modifier, suspendre, changer la date ou l'heure de clôture, annuler ou réémettre l'appel d'offres, ou toute partie de l'appel d'offres, sans préavis, explication ou raisonnement.
2. apporter toute modification importante à l'appel d'offres (y compris toute modification des dates de l'appel d'offres, des exigences de Gavi ou de la méthode d'évaluation et de notation). Les soumissionnaires disposeront d'un délai raisonnable pour répondre à la modification.
3. Attribuer un marché sur la base des offres initiales reçues, sans discussions ni demandes de meilleures offres finales.
4. Dans des circonstances exceptionnelles, accepter une proposition tardive si elle estime que cela n'affectera pas l'équité de la procédure d'appel d'offres pour les autres soumissionnaires.
5. Accepter ou rejeter toute proposition non conforme ou alternative.
6. A sa discrétion, il ne fournit pas de réponse à une question posée par un soumissionnaire.
7. renoncer à des irrégularités ou à des exigences dans ou pendant la procédure d'appel d'offres lorsqu'il considère qu'il est approprié et raisonnable de le faire.
8. Sélectionner un ou plusieurs éléments individuels des exigences qui font l'objet d'une proposition et qui peuvent être fournis séparément.
9. Sélection de deux ou plusieurs soumissionnaires pour répondre aux exigences de l'appel d'offres.

## DROIT APPLICABLE

Les termes du présent appel d'offres sont interprétés et appliqués conformément à leur sens véritable et à l'effet recherché, indépendamment de tout système de droit national, qu'il s'agisse de droit fédéral ou de droit étatique. Si un litige ou une plainte est soumis à un mode de résolution et qu'il est nécessaire de se référer à une loi, la loi suisse pertinente s'appliquera. Aucune relation juridique n'est établie entre Gavi et un soumissionnaire, sauf si un contrat est conclu avec un soumissionnaire retenu.

## RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

## TOUT LITIGE DECOULANT DU PRESENT APPEL D'OFFRES SERA REGLE PAR UN MEDIATEUR/CONCILIATEUR NEUTRE CONFORMEMENT AUX REGLES DE CONCILIATION ADOPTEES PAR LA COMMISSION DES NATIONS UNIES POUR LE DROIT COMMERCIAL INTERNATIONAL (REGLES DE CONCILIATION DE LA CNUDCI) ACTUELLEMENT EN VIGUEUR, SAUF ACCORD CONTRAIRE DE GAVI. LES CONCLUSIONS DU MÉDIATEUR/CONCILIATEUR SONT DÉFINITIVES.

## PROTESTATIONS ET PLAINTES

Un soumissionnaire peut, de bonne foi, faire part à Gavi de toute plainte concernant l'appel d'offres ou la procédure d'appel d'offres, à tout moment, par courrier électronique à l'adresse [procurement@gavi.org](mailto:procurement@gavi.org), en indiquant comme objet "051-2024-GAVI-RFP - Plainte - [Nom du soumissionnaire]".

Gavi examinera la plainte et y répondra rapidement. Le soumissionnaire et Gavi s'engagent à agir de bonne foi et à faire tout leur possible pour résoudre toute plainte relative à l'appel d'offres. Le fait qu'un soumissionnaire ait soulevé une question ou une plainte ne doit pas être utilisé par Gavi pour porter injustement préjudice à la participation du soumissionnaire à la procédure d'appel d'offres ou à de futures opportunités de contrat.

Pour les plaintes de nature sérieuse, veuillez vous référer à la [politique de dénonciation de Gavi Alliance.](https://www.gavi.org/sites/default/files/document/gavi-alliance-whistleblower-policypdf.pdf)

## ACCEPTATION

En soumettant une proposition, le soumissionnaire accepte d'être lié par les instructions et les règles énoncées en Section 2 du présent appel d'offres.

1. **[1]** Les enfants n'ayant reçu aucune dose sont ceux qui n'ont reçu aucun vaccin de routine. À des fins opérationnelles, Gavi définit les enfants n'ayant reçu aucune dose comme ceux qui n'ont pas reçu la première dose de vaccin contenant du diphtérie, du tétanos et de la coqueluche (DTC1). [↑](#footnote-ref-2)
2. [Les communautés oubliées abritent des groupes d'enfants non vaccinés ou insuffisamment vaccinés**.** Ces communautés sont souvent confrontées à de multiples privations et vulnérabilités, notamment le manque de services, les inégalités socio-économiques et les obstacles liés au sexe. [↑](#footnote-ref-3)