

**TERMES DE REFERENCE  
APPEL D'OFFRES**

**Evaluation finale Projet Emploi et Handicap – Agence Française de Développement  
Maroc, Tunisie, Sénégal, Bénin  
Durée du projet : du 01/06/2017 au 30/09/2020**

**Partenaire financier :**



***Rédacteur : Gaétane Bléher  
Coordinatrice du projet Emploi et Handicap  
Date de rédaction : mars 2020***

## 1. Contexte de l'évaluation – Projet emploi et handicap

### 1.1 Présentation du projet Emploi et Handicap à évaluer

<b>Intitulé du projet (libellé court)</b>	Emploi et Handicap
<b>Intitulé du projet (libellé long)</b>	Les acteurs sociaux et économiques partie prenante d'une inclusion réussie pour la progression de la participation sociale et économique des personnes handicapées.
<b>Dates de mise en œuvre</b>	01 juin 2017 au 30 juin 2020
<b>Localisation/Zones d'intervention</b>	Maroc – régions de Casablanca et Rabat Tunisie- gouvernorat de Bizerte, Ben Arous, Gafsa et Gabes Bénin- département de l'Atlantique et du littoral Sénégal- régions de Dakar et de Thiès
<b>Partenaires opérationnels</b>	Services déconcentrés de l'Emploi, de l'Action Sociale, de la formation professionnelle, Organisations et réseaux de personnes handicapées, Associations impliquées dans l'insertion professionnelle Universités Entreprises et réseaux d'entreprises
<b>Groupes Cibles</b>	Jeunes et adultes en situation de handicap Structures de formation/ d'accompagnement/ d'insertion professionnelle publics, associatifs et universitaires Entreprises et réseaux d'entreprise Partenaires sociaux et autorités publiques
<b>Budget du projet</b>	2 088 380 EUR Subvention AFD : 1.000.000EUR

### 2.1 Cadre logique du projet à évaluer

	<b>Logique d'intervention</b>	<b>Indicateurs objectivement vérifiables</b>
<b>Objectif global</b>	La qualité de vie des personnes vulnérables, en particulier personnes handicapées, jeunes et femmes, est améliorée grâce à leur insertion dans des secteurs économiques favorisant un développement durable inclusif	80% des personnes accompagnées ont améliorées leur situation socio-économique 6 mois après leur début d'activité.
<b>Objectif(s) spécifique(s)</b>	OS1: Les inégalités liées notamment au genre, à l'âge et au handicap sont diminuées par l'accompagnement des OSC, partenaires sociaux et économiques locaux pour un accès équitable des personnes vulnérables à des moyens d'existence et à des revenus décents.	<i>1) 80% des partenaires sociaux et économiques accompagnés ont changés au moins 4 pratiques pour rendre leurs services plus inclusifs. 2) A la fin du projet, au moins 500 jeunes accompagnés sont insérées dans la vie professionnelle (emploi, stage, formation, apprentissage, ateliers protégés)</i>
	OS2: Le développement économique est rendu plus social, durable et inclusif par la coordination des acteurs socio-économiques et l'implication des entreprises	<i>A la fin du projet, la dimension du handicap est incluse dans les agendas et initiatives RSE d'au moins 4 partenaires sociaux nationaux</i>
<b>Résultats attendus</b>	OS1 Résultat 1 : Les capacités des acteurs publics et privés de l'insertion socio-professionnelle sont renforcées pour identifier, orienter et accompagner les personnes vulnérables vers des opportunités d'emploi en adéquation avec leurs capacités et avec les besoins du marché.	<i>1) Un annuaire des acteurs et services d'insertion socio-économique est publié et diffusé dans chacun des 4 pays d'intervention. 2) Au moins 200 agents des services d'insertion socio-professionnelle sont sensibilisés, formés et accompagnés pour mettre en place des pratiques professionnelles plus inclusives.</i>

	OS1 Résultat 2 : Les personnes vulnérables améliorent leur employabilité et sont accompagnées vers des opportunités concrètes d'emploi salarié ou dans le développement d'activités économiques (micro, petites et moyennes entreprises).	1) <i>Au moins 840 jeunes handicapés, dont au moins 40% de femmes, bénéficient d'un accompagnement vers l'emploi.</i> 2) <i>Au moins 750 jeunes bénéficient d'au moins une formation</i>
	OS2 Résultat 1 : Les dynamiques de concertation entre les acteurs publics, associatifs et privés sont stimulées	<i>Les acteurs clefs du projet valorisent leurs pratiques dans au moins 8 espaces d'échange nationaux et 2 espaces d'échanges internationaux</i>
	OS2 Résultat 2 : Les structures employeuses sont mobilisées et accompagnées pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes vulnérables, dans une démarche sociale responsable	<i>Au moins 30 entreprises s'engagent formellement sur des politiques inclusives (politiques interne, label RSE et handicap, code de bonne conduite) d'ici à la fin du projet</i>

### 1.3 Justification de l'évaluation

Ce projet multi-pays a pour objectif d'accompagner les acteurs de l'emploi et les entreprises à devenir plus inclusifs, et à améliorer l'employabilité des personnes handicapées.

Le projet, financé à hauteur de 50% par l'AFD, est cofinancé par l'UE et DROSOS (Tunisie), le MAE Lux (Sénégal), la DGD (Bénin), et Bruxelles Capitale (Maroc).

Des projets précédents au Maroc, en Tunisie et au Sénégal avaient permis d'accompagner plus de 500 personnes handicapées et plus de 80 entreprises.

Dans le cadre du projet régional, le projet est étendu à de nouvelles zones géographiques au Sénégal, Maroc et Tunisie, implique de nouveaux acteurs, et créé une dynamique nouvelle pour l'emploi des personnes handicapées au Bénin.

Le projet est mis en œuvre depuis juin 2017 au Sénégal et en Tunisie, depuis janvier 2018 au Maroc et au Bénin.

#### Evaluation interne à mi-parcours :

Une évaluation interne à mi-parcours avait été réalisée en décembre 2018 dans le cadre d'un atelier régional. Les conclusions sont les suivantes :

Dans les 4 pays, l'année 2018 a été consacrée à la mobilisation, la sensibilisation et la formation de nouveaux acteurs. Cette forte mobilisation et les ateliers de travail en commun ont permis de gagner la confiance de nouveaux acteurs et partenaires, clarifier la démarche globale et les rôles de chacun des acteurs dans le projet.

L'enjeu pour la deuxième période (18 mois de fin du projet) était de consolider ce travail en réseau, d'institutionnaliser cette dynamique d'acteurs au niveau régional à travers des partenariats entre les structures institutionnelles et les associations, d'inciter les acteurs privés à participer dans la promotion de l'employabilité des personnes handicapées à travers la participation dans ses réseau multi-acteurs et par leur politiques RSE.

**Au niveau des forces du projet**, les acteurs du projet Emploi et Handicap ont déclaré que le projet a permis le décloisonnement des services de l'emploi et de l'action sociale. Ils ont identifié une nette volonté des entreprises à s'impliquer dans le projet et, au Sénégal, une hausse de la demande des jeunes pour la formation professionnelle

**Les challenges identifiés sont de** passer du décloisonnement des services aux synergies effectives et durables, d'améliorer les pratiques professionnelles par le renforcement de capacité des acteurs du projet, de continuer à mobiliser les entreprises et les accompagner afin d'identifier plus d'opportunité d'emploi, et enfin de rendre visible les actions du projet pour développer un plaidoyer efficace.

**Les recommandations étaient principalement liées à la mise en réseau des acteurs, à savoir :**

- 1- Identification de points focaux par structure partenaires impliquées dans l'accompagnement des jeunes handicapés vers l'emploi
- 2- Création de réseaux multi-acteurs pour partager les informations et se coordonner pour mettre en place un processus d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi, dans chaque zone de mise en œuvre du projet
- 3- Création de mécanismes pour permettent de maintenir cette dynamique de mise en réseau des acteurs

## **Comité de pilotage octobre 2019 :**

Fin 2019, le comité de pilotage régional a permis de mettre en avant les réussites suivantes :

**Au niveau du R1, concernant l'accompagnement des acteurs publics et privés** de l'insertion socio-professionnelle à devenir plus inclusifs, nous collaborons avec les acteurs de l'emploi (ANAPEC, ANETI, ANPEJ, ANPE) ; les acteurs du Financement de la formation professionnelle (FODEFCA, 3FPT), 40 centres de formation professionnels publics et privés ; les Services sociaux (CPRS au Sénégal, centres d'écoute et d'orientation au Bénin, ULPS en Tunisie) ; les organisations de personnes handicapées : (FAPHB au Bénin, handicap.sn au Sénégal, associations spécialisées au Maroc et en Tunisie).

Des diagnostics inclusion ont été réalisés auprès de 16 structures. Ces diagnostics ont pour objet d'identifier les bonnes pratiques et les actions à améliorer. Ils sont suivis de plans d'action comprenant des sensibilisations et formations. Au total fin 2019, 344 personnes ont été sensibilisées et formées sur le handicap et l'inclusion.

**Au niveau du R2, pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées**, une grande diversité de formations ont été proposées : des formations professionnelles, soft skills (compétences interpersonnelles), technique de recherche d'emploi, « trouver votre idée d'entreprise », création et gestion d'entreprise, éducation financière, maîtrise de logiciel d'accessibilité numérique, maîtrise du français. Au total fin 2019, 1219 jeunes accompagnés, dont 38% de femmes. En plus, 481 personnes handicapées de plus de 35 ans ont été accompagnées. 593 jeunes avaient bénéficié d'une formation.

**Au niveau du R3, concernant les dynamiques de concertation**, des espaces de collaboration ont été mis en place dans chaque pays et chaque région, aux niveaux institutionnels et opérationnels. Ils s'appellent selon les pays : RAM, GTT, CTA, GTEH. Des réunions mensuelles, des bases de données communes, un processus et des outils de référencements communs permettent aux différents acteurs de travailler ensemble.

Au niveau régional et international, le projet a permis la participation du Sénégal et du Maroc au Global Business and Disability Network du BIT à Genève en octobre 2018. Participation qui a conduit les acteurs du Sénégal à créer un réseau national Entreprises et Handicap. Des équipes HI et entreprises du Sénégal, Maroc et Tunisie ont également participé au Harkin Summit à Paris en avril 2019. Pour favoriser les échanges entre pays, des ateliers et séminaires du projet ont été organisés en juin 2018 Rabat, décembre 2018 Dakar, octobre 2019 Cotonou, avril 2020 au Maroc, séminaire de clôture prévu en juin 2020 en Tunisie.

**Au niveau du R4, concernant l'appui aux structures employeuses pour devenir plus inclusives**, 300 entreprises environ ont été sensibilisées et 29 entreprises sont actuellement accompagnées et engagées dans une dynamique de changement. Il s'agit d'un processus comprenant une phase de diagnostic avec les différentes parties prenantes de l'entreprise, la proposition d'une feuille de route et la validation d'un plan d'action. Les actions comprennent des événements de sensibilisation, des formations, un appui pour du sourcing, un appui pour des adaptations de poste en entreprise. En outre, le volet handicap est maintenant pris en compte dans les chartes diversité et chartes RSE des 4 pays.

Malgré ces réussites, un certain nombre de difficultés ont été mises en évidence: la difficulté d'identifier et de mobiliser les jeunes en situation de handicap vers l'emploi ; difficulté pour les jeunes de trouver un stage ou un emploi ; difficulté de maintenir les dynamiques de concertation entre acteurs, difficulté pour les entreprises de trouver des jeunes ayant les profils qui correspondent à leurs besoins ; difficulté pour les équipes HI d'assurer une continuité dans l'accompagnement des acteurs et des entreprises compte tenu des agendas très chargés des uns comme des autres ; difficulté d'accompagner des jeunes ayant des déficiences moyennes ou sévères vers l'emploi.

Au-delà, les enjeux identifiés au début du projet restent les mêmes en fin de projet : Institutionnalisation des cadres de concertation pour un pilotage et portage par les structures étatiques ; application des textes et décrets liés à la non-discrimination ; moyens dédiés sur le long terme (RH, formations, budgets) dans les services pour répondre aux défis de l'inclusion ; s'assurer que les dynamiques mises en place perdurent ; améliorer l'orientation pour favoriser le continuum entre éducation secondaire formation professionnelle et emploi ; affiner les stratégies pour atteindre et motiver les jeunes ; l'accès à la formation professionnelle est encore difficile à cause de critères discriminants comme le niveau scolaire, l'âge ou la carte d'aptitude.

Après 30 à 36 mois de mise en œuvre du projet, cette évaluation finale va permettre d'évaluer l'impact chez les bénéficiaires, la pérennité des actions implémentées et de voir si la stratégie mise en place a permis d'atteindre les objectifs fixés. La stratégie mise en place pose les bases d'un changement des pratiques; ce changement demeure à consolider, pour ancrage institutionnel gage de pérennité. L'évaluation devra proposer des pistes de réflexions et des recommandations visant cet ancrage institutionnel.

Les résultats de cette évaluation seront destinés à l'AFD (le bailleur du projet), à HI et à ses partenaires. Les recommandations de cette évaluation seront partagées avec les partenaires de HI et permettront de rédiger une proposition de projet pour une seconde phase du projet régional.

#### **1.4 Continuité du projet en cours au Bénin et évaluation à mi-parcours**

Au Bénin, le projet Emploi et Handicap est cofinancé par la DGD, et inversement. Il s'agit d'un financement sur 4 ans de janvier 2018 à décembre 2021. Le budget de la DGD est de 724.306€ pour les 4 ans. En comparaison, le budget AFD pour le Bénin est de 293.250€ pour 30 mois. Le budget de la DGD et les activités liées permettent donc d'atteindre un impact plus important qui profite au projet régional.

Il est prévu, dans le cadre du budget DGD, une évaluation à mi-parcours, sans financement associé. Pour le Bénin, la période d'évaluation finale du projet Emploi et Handicap financé par l'AFD, correspond à une période d'évaluation à mi-parcours dans le cadre du co-financement de la DGD. En outre, les équipes de mise en œuvre du projet et ses partenaires sont les mêmes pour les 2 financements. Afin d'avoir un double impact et de répondre aux attentes des 2 bailleurs, le consultant aura à réaliser un rapport parallèle court, majoritairement issu du rapport AFD, pour la DGD.

Le cadre logique pour la DGD diffère du cadre logique de celui du projet emploi et handicap, même si la majorité des activités et indicateurs sont sensiblement identiques. Pour la DGD, les résultats attendus et les IOV sont les suivants :

**Résultat 1:** Les acteurs de l'emploi développent un environnement favorable à l'insertion professionnelle des jeunes femmes et hommes handicapés (JSH)

IOV : 1 étude de diagnostic sur l'Insertion Professionnelle des JSH est éditée et diffusée ; Au moins 2 actions de plaidoyer sont menées par la FAPHB en lien avec les recommandations de l'étude ; 1 annuaire des prestataires de service de l'insertion professionnelle est édité et publié

**Résultat 2:** Le système d'accompagnement vers l'emploi /auto emploi et de formation est renforcé pour une meilleure prise en charge des JSH ;

IOV : Au moins 600 JSH sont identifiés via les centres RBC et les OPH ; Au moins 300 jeunes femmes et hommes handicapés bénéficient des bilans de compétences et coaching ; Au moins 125 jeunes handicapés dont 50% de femmes sont insérés économiquement dans leur milieu et améliorent de 60% leur qualité de vie ; 04 services enregistrent une augmentation supérieure à 20% du nombre d'utilisateurs handicapés par rapport à la baseline de l'étude

**Résultat 3:** Des entreprises pilotes recrutent et intègrent dans l'emploi des jeunes femmes et hommes en situation de handicap et améliorent leurs politiques inclusives

IOV : Au moins 05 entreprises intègrent des jeunes en situation de handicap dans leurs effectifs et renforcent leurs points focaux ; les acteurs principaux pour porter la RSE sont identifiés ; Au moins 5 grandes et 5 petites entreprises pratiquent une politique de recrutement inclusive et mettent en place des pré requis en terme d'accessibilité ; L'expérience pilote RSE et ses bonnes pratiques sont capitalisées

**La mission d'évaluation finale du projet emploi et handicap devra faire un focus sur le projet DGD, afin de proposer des recommandations pour la suite du projet (juin 2019 à décembre 2021). Les critères d'évaluation seront les mêmes, les partenaires rencontrés seront les mêmes.**

## 2- Objectifs de l'évaluation

### 3.1 Objectif général

L'objectif général de l'évaluation est de mesurer les niveaux d'atteinte des résultats planifiés ainsi que les impacts enregistrés, en considérant les enjeux, les bénéficiaires, les acteurs.

### 3.2 Objectifs spécifiques et attentes de l'évaluation

**Objectif Spécifique 1** : Evaluer la qualité des BÉNÉFICIAIRES du projet au niveau des personnes handicapées selon le genre et les types de déficiences et des partenaires appuyés, à travers les critères changements, capacité, pérennité, pertinence.

**Objectif Spécifique 2** : Evaluer la qualité de la collaboration avec les ACTEURS au niveau de mobilisation et de l'implication des partenaires du projet à travers les critères coopération, synergies et participation

**Objectif spécifique 3** : Proposer des recommandations qui pourraient aiguiller l'ONG et le bailleur dans le cadre de l'écriture d'une seconde phase, notamment concernant :

- Les améliorations à apporter, d'après les bénéficiaires (selon genre et handicap) et les partenaires
- Les ressources (RH, techniques, financières...) à ajuster pour atteindre plus efficacement les objectifs
- Les éléments nécessaires au portage institutionnel et au passage à l'échelle du projet

### 3.3 Critères et questions d'évaluation

Ci-dessous des questions d'évaluation, à titre indicatif et non exhaustives.

#### Evaluation des bénéficiaires :

##### **Pertinence :**

- Le projet répond-il aux demandes et besoins des bénéficiaires et contribue-t-il à l'atteinte des priorités des autres parties prenantes (services emploi, acteurs sociaux, acteurs de la formation, entreprises) ?

##### **Changements :**

- (R2) Au niveau des jeunes, quels sont les changements apportés en termes de savoir-faire et savoir être, estime de soi et participation sociale ? Mettre en évidence les similitudes et différences selon le genre et les types de déficiences

→ Faire le lien avec les résultats issus de la mesure de l'inclusion socio-économique (MISE)

##### **Capacités:**

- (R2) Le projet a contribué-t-il/ a-t-il contribué au renforcement des capacités des acteurs locaux, notamment à rendre leurs pratiques plus inclusives ?
- (R4) Le projet permet-il/ a-t-il permis aux entreprises d'adapter leurs processus pour mieux prendre en compte les personnes handicapées ?
- (R3) Le projet permet-il/ a-t-il permis aux acteurs publics, privés et associatifs de partager leurs pratiques et expériences, dans une dynamique d'apprentissage et d'amélioration des pratiques ?

##### **Pérennité :**

- Les acteurs accompagnés pourront-ils poursuivre les actions mise en œuvre dans le cadre du projet, pour permettre aux jeunes en situation de handicap d'accéder à un emploi ? Comment et à quelles conditions ?
- Qu'est ce qui amène ou amènera les acteurs institutionnels, au-delà de s'impliquer, à porter les dispositifs mis en place dans le cadre du projet et à institutionnaliser ces dispositifs pour les passer à l'échelle des territoires nationaux ? Qu'est-ce qui manque aujourd'hui pour pérenniser ces approches ?

#### Evaluation des ACTEURS

##### **Participation :**

- Les partenaires du projet sont-ils impliqués, et si oui comment, dans la définition et la mise en œuvre des dispositifs du projet ?

#### **Coopération :**

- Quels sont les dispositifs qui favorisent l'implication et la coopération entre les différents acteurs du projet ?

#### **Synergies :**

- Quels sont les synergies qui ont été mises en place dans le cadre du projet afin d'assurer la cohérence et la complémentarité entre acteurs, pour répondre aux besoins des jeunes en situation de handicap ?
- Quelles sont les synergies existantes entre les dispositifs mis en place dans le cadre du projet, les dispositifs des acteurs institutionnels et les projets portés par d'autres associations/ ONG/ bailleurs ?

## **Méthodologie**

### **4.1 Cadre de l'évaluation**

Pour cette évaluation, 3 pays sur 4 devront être couverts sur le terrain:

- Le Bénin, avec double objectif évaluation finale et évaluation à mi-parcours du projet DGD
- Le Maroc
- Le Sénégal ou la Tunisie

Pour le Sénégal ou la Tunisie, des entretiens à distance seront envisagés.

Ces choix seront confirmés par l'évaluateur et la coordinatrice du projet en fonction du budget et des contraintes sanitaires.

Cela nécessitera l'organisation des déplacements relatifs. Le contrat de prestation de services couvrira l'ensemble des frais relatifs aux dépenses exécutées par le(a) consultant(e).

### **4.2 Modalités de collecte de données**

Les indicateurs quantitatifs du projet sont atteints. Le focus de l'évaluation devra être porté sur les aspects qualitatifs. La méthodologie proposée devra le prendre compte.

#### ▪ **Revue documentaire**

Le consultant aura à sa disposition un ensemble de documents :

- Documents de projets (narratif et financier)
- Productions du projet (guides, capsules vidéos, fiches techniques...)
- Documents de capitalisation réalisés par ce projet, dans le cadre de différents co-financements
- Evaluations finales des projets en co-financement du projet AFD ou des projets précédents (Maroc, Tunisie, Sénégal)
- Bases de données de suivi des actions

#### ▪ **Conduite d'interviews, entretiens semi directifs, focus group**

Dans chaque pays mentionnés, l'équipe projet appuiera le consultant retenu pour organiser des rencontres avec les partenaires et bénéficiaires du projet.

Le(a) consultant(e) retenu(e) recevra la documentation relative au projet régional et se réserve le droit de proposer une méthodologie y compris des outils autres que celle suggérée par le commanditaire.

### 4.3 Acteurs impliqués dans l'évaluation

L'évaluation sera coordonnée par la coordinatrice du projet, basée à Rabat, Maroc.

Dans chaque pays, les groupes cibles à rencontrer sont :

- Les jeunes en situation de handicap, bénéficiaires de l'action
- Les acteurs de l'emploi, aux niveaux opérationnels et institutionnels
- Les acteurs sociaux, aux niveaux opérationnels et institutionnels
- Les acteurs de la formation professionnelle, dispositif de financement et prestataires
- Les associations partenaires
- Les entreprises impliquées dans l'action
- Des syndicats représentants d'entreprise
- Les équipes pays de HI
- Si disponibles, les représentants du bailleur dans le pays.

### 3- Principes et valeurs

L'évaluation sera conduite dans le respect des règles éthiques d'Handicap International et de ses politiques de protection (protection de l'enfance et protection des bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels).

Les évaluateurs respecteront la confidentialité des activités, et n'utiliseront ni à leur avantage, ni à celui d'autres personnes, les faits ou informations révélés par leur mission.

### 6. Résultats attendus et calendrier proposé

#### 6.1 Livrables

- Une restitution à la fin de la mission terrain, avec support power point. Cette présentation sera faite à distance, en visioconférence, avec la coordinatrice du projet et selon les disponibilités, les chefs de projets.
- Un rapport provisoire partagé et relu par le commanditaire de l'évaluation,
- Un rapport provisoire séparé pour le volet DGD Bénin, à destination de l'équipe du Bénin (8 pages maximum)
- Un rapport final, ayant tenu compte des retours du commanditaire et incluant obligatoirement une synthèse transmise en version électronique.
- Un rapport final séparé (8 pages) pour le volet DGD Bénin

Les rapports (emploi et handicap et cofinancement DGD Bénin) porteront sur les mêmes critères d'évaluation et devront intégrer une partie recommandations pour la suite du projet (en cours pour DGD Bénin et pour une phase 2 emploi et handicap). Le rapport DGD Bénin sera pour une bonne partie, une extraction du rapport emploi et handicap, partie Bénin.

## 6.2 Dates et plan de travail de l'évaluation

Activités	Mai 2020				Juin				Juillet 2020				Aout 2020				Septembre 2020			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S9	S10	S11	S12
Lancement Appel d'offres pour recrutement du consultant	X																			
Clôture réception des offres						X														
Sélection du consultant							X													
Contractualisation consultant								X												
Briefing de cadrage et ajustement calendrier									X											
Transmission documents pour revue documentaire										X										
Briefing pré-phase terrain											X									
Mission terrain / Entretiens et focus group													X	X	X					
Rédaction rapport préliminaire																	X			
Relecture rapport par commanditaire																		X		
Rédaction du rapport final*																			X	

Ce calendrier est basé sur la possibilité pour un consultant international de se rendre en aout sur le terrain, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire et des contraintes liées aux déplacements internationaux. L'option d'évaluation à distance pourra être retenue dans certains pays si un voyage sur place n'est pas possible. En fonction des différentes contraintes, les missions sur le terrain et à les évaluations à distance pourront être programmées entre juillet et septembre, de manière discontinues, ce qui nécessite une forte flexibilité.

\* Une première version du rapport final est attendu pour le 21 septembre. L'évaluateur pourra être amené à préciser le rapport de l'évaluation, suite à des questions de HI ou du bailleur. La version finale est attendue pour le 16 octobre.

## 7.Moyens

### 7.1 Profil de l'évaluateur / du consultant :

Personne physique ou morale (bureau d'étude ou consultant indépendant)

- Avoir une bonne connaissance des systèmes et dispositifs mis en œuvre pour favoriser l'emploi des jeunes
- Avoir une connaissance de ces dispositifs dans au moins un pays parmi le Sénégal, le Bénin, le Maroc et la Tunisie est une plus-value
- Avoir une solide expérience dans l'évaluation des projets de développement et solidarité nationale
- Avoir des notions de base sur le handicap et sur les problématiques spécifiques liées au handicap
- Français oral et écrit courant
- Très bonnes capacités communicationnelles et rédactionnelles
- Expériences professionnelles d'au moins 6 à 8 années dans le champ du développement dont 2 ans dans le champ de l'insertion économique
- Titulaire d'un diplôme universitaire type master

## 8. Soumission des offres

Les documents relatifs à l'appel d'offres et toute correspondance échangée entre le soumissionnaire et Handicap International doivent être écrits en français. La soumission doit comporter une offre technique et une offre financière.

L'évaluateur est responsable de présenter dans son offre technique et financière l'approche et les méthodologies d'évaluation dans un « plan de travail d'évaluation ». La proposition doit être en adéquation avec les normes professionnelles et les critères internationaux et sera validée par le commanditaire avant d'être appliquée par l'évaluateur.

### a. Offre Technique

- Lettre de soumission signée ;
- Présentation du soumissionnaire (CV à jour) et document légal d'enregistrement ;
- Organisation et méthodologie de mise en œuvre de l'évaluation des services demandés ;
- Avis sur les principaux sujets relatifs à la réalisation des objectifs de l'évaluation et des résultats escomptés ;
- Explication des risques et des hypothèses ayant une incidence sur l'exécution de l'évaluation ;
- Aperçu de l'approche proposée pour la mise en œuvre de l'évaluation ;
- Liste des activités proposées considérées comme nécessaires pour atteindre les objectifs de l'évaluation ;
- Calendrier, chronologie et durée des activités proposées, en tenant compte du temps de mobilisation ;
- Identification et répartition dans le temps des principales étapes de l'exécution de l'évaluation, en précisant notamment comment les résultats obtenus seront pris en compte dans les rapports, en particulier dans ceux stipulés dans les termes de référence.

### b. Offre financière

- Le budget proposé doit faire apparaître au minimum :
- Honoraires : tous les honoraires doivent comprendre : la rémunération effective de l'expert, par jour de travail
- Les déplacements par voie aérienne entre pays, les frais d'hébergement selon les standards HI, visa si besoin
- Les frais de communication et de reproduction
- La marge, qui couvre les frais généraux du prestataire, et les structures de soutien si besoin.

NB : l'ensemble des honoraires, frais de communication, de déplacement et tout autre coût doit être inclus dans le budget proposé.

### c. Critères de sélection

1. Les candidats doivent soumettre un dossier administratif complet : Lettre de soumission signée, présentation du soumissionnaire (CV à jour), offre technique et financière et document légal d'enregistrement
2. Les critères suivants seront appliqués lors de l'analyse des offres :
  - Offre financière : 30%
  - Méthodologie de l'évaluation : 30%
  - Expériences et compétences : 25%
  - Chronogramme et calendrier de l'évaluation : 15%

Toute offre incomplète sera considérée comme irrecevable.

### d. Adresse d'envoi

Les offres doivent être envoyées par mail avec la référence « Evaluation finale Projet Emploi et Handicap » avant lundi 1er juin 2020, 16h (GMT) à l'adresse électronique suivante : [g.bleher@hi.org](mailto:g.bleher@hi.org)

Les offres reçues après la date et/ou l'heure butoirs ne seront pas considérées.

*Seuls les candidats qualifiés seront contactés. Aucune question ne sera répondue au cours de la période de soumission.  
Aucun dossier ne sera restitué aux soumissionnaires.*