

TERME DE REFERENCE EVALUATION FINALE

PROJET : UN MEILLEUR ACCES A L'EMPLOI DECENT POUR LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP AU BENIN

DATE DE MISE EN ŒUVRE : JANVIER 2022 A DECEMBRE 2024

Août 2024

1. Informations générales

1.1 . Sur Humanité & Inclusion

Présentation de l'Organisation

Humanité & Inclusion, connue initialement sous le nom de Handicap International, est une organisation de solidarité internationale, indépendante et impartiale, qui intervient dans les situations de pauvreté, d'exclusion, de conflits et de catastrophes. Œuvrant aux côtés des personnes handicapées et des populations vulnérables, elle agit et témoigne pour répondre à leurs besoins essentiels, améliorer leurs conditions de vie et promouvoir le respect de leur dignité ainsi que de leurs droits fondamentaux. Depuis sa création en 1982, l'organisation a mis en place des programmes de développement dans près de 61 pays et intervient dans de nombreuses situations d'urgence. En 1997, Handicap International a reçu le prix Nobel de la paix aux côtés des autres ONG de la Campagne internationale pour interdire les mines (ICBL), dont elle est cofondatrice. En 2018, le réseau mondial Handicap International a adopté le nom Humanité & Inclusion, reflétant ainsi une valeur centrale de l'organisation : l'humanité. Ce nouveau nom illustre également l'ambition qui motive les actions de HI : l'inclusion des personnes handicapées et des populations vulnérables, souvent laissées pour compte.

Mission et valeurs

L'association s'engage aux côtés des personnes handicapées et des populations vulnérables dans tous les contextes, pour leur prêter assistance et les accompagner vers une plus grande autonomie. L'aide déployée par l'association repose sur une approche globale et inclusive, prenant en compte les personnes dans leur environnement social, économique et culturel. Il s'agit ainsi de leur permettre de vivre dignement grâce à une égalité d'accès aux soins, au travail et aux loisirs. Les programmes et actions de plaidoyer de l'association s'inscrivent dans une démarche de satisfaction des droits de l'homme, fondée sur les principes de dignité, de participation, de non-discrimination et de proximité, afin de répondre aux besoins des populations.

Mode d'intervention

Que ce soit dans des contextes de crise ou de développement, Humanité & Inclusion place les personnes en situation de handicap et les populations vulnérables au cœur de sa stratégie d'intervention. L'association veille à ce que les populations accompagnées deviennent progressivement actrices de leur propre développement. Chaque fois que cela est possible, l'association s'appuie sur les réseaux existants dans les pays (associations d'entraide ou de personnes en situation de handicap, instances régionales ou gouvernementales), leur apportant structure et soutien pour renforcer leurs capacités d'intervention. Humanité & Inclusion adopte une approche centrée sur les personnes, les encourageant à participer activement à la définition et à la mise en œuvre des projets les concernant. Cette méthodologie garantit que les interventions sont pertinentes, efficaces et durables, tout en respectant la dignité et les droits des individus.

1.2. Sur Humanité & Inclusion dans le pays/région

Après une brève présence au Bénin en 1999, le bureau HI a été rouvert à Cotonou en 2010 et avait mis en œuvre plusieurs projets : un projet de lutte contre la Filariose lymphatique, un projet de promotion des droits des personnes en situation de handicap, un projet de sécurité routière ainsi qu'un projet de Développement Local Inclusif (DLI). Le projet DECISIPH de promotion des droits des personnes handicapées a permis de redonner vie au mouvement associatif béninois des personnes handicapées et de créer un interlocuteur sérieux et fiable pour le gouvernement.

En 2013/2014, HI a lancé plusieurs projets. Depuis juillet 2019, HI Bénin fait partie du Programme Sahel Atlantique (SAHA). Elle a mis en œuvre de nouveaux projets dans divers secteurs d'activités dont l'Insertion Professionnelle. Dans cette lancée, elle met en œuvre depuis 2022 la phase 2 du projet faisant objet de la présente évaluation.

2. Contexte de l'évaluation

2.1. Présentation du Projet « Un meilleur accès à l'emploi décent pour les jeunes en situation au Bénin »

Intitulé du projet	« Un meilleur accès à l'emploi décent pour les jeunes en situation de handicap au Bénin »
Dates de mise en œuvre	Janvier 2022-Décembre 2024
Localisation/Zones d'intervention	Bénin, Départements du Littoral et de l'Atlantique
Partenaires opérationnels	<p>Services et Programmes publics : Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM) ; Agence nationale pour l'Emploi (AnpE) ; Fonds de Développement de la Formation Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA) ; Direction de l'Enseignement Secondaire Technique et de la Formation Professionnelle (DESTFP)</p> <p>Les organisations de la société civile et des personnes handicapées (OSC/OPH): La Fédération des Associations des Personnes Handicapées du Bénin (FAPHB) ; Le Réseau des Associations des Personnes Handicapées (RAPH) de l'Atlantique et celui du Littoral; Société Inclusive (SI) ; ONG RSE-Bénin.</p> <p>Les centres de formation professionnelle publics et privés : Les Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA) et lycées impliqués dans le projet :</p> <p>Les centres de formation spécialisés publics pour personnes handicapées : Le Centre de Formation Professionnelle des Personnes Handicapées d'Akassato (CFPPH) ; Le Centre de Promotion Sociale des Aveugles (CPSA) de Sègbèya.</p> <p>Les organisations professionnelles : Le Conseil National du Patronat (CNP) ; Le Conseil des Investisseurs Privés du Bénin (CIPB) ; Les entreprises ; La Confédération Nationale des Artisans du Bénin (CNAB) ; ONG RSE Bénin.</p>
Groupes Cibles	<p>Les jeunes personnes en situation de handicap demandeurs d'emploi (15-45 ans) ;</p> <p>Les professionnels des services d'insertion professionnelle y compris les centres de formation professionnelle ;</p> <p>Les entreprises publiques et privées;</p> <p>Les institutions publiques dont l'AnpE, le FODEFCA ;</p> <p>Les OPH et OSC notamment celles actives dans le domaine de la RSE</p> <p>Les autorités publiques locales et nationales</p>
Budget du projet	Budget : 923 702 euros

Objectifs du projet	<p>Objectif général : Améliorer l'accès décent des hommes et femmes handicapés, grâce à des dispositifs coordonnés, un environnement plus inclusif et un cadre institutionnel facilitateur.</p> <p>Objectif spécifique : Renforcer les capacités et synergies entre acteurs publics, privés et de la société civile pour l'autonomisation des personnes handicapées à travers un meilleur accès et le maintien dans l'emploi.</p>
Résultats attendus et indicateurs	<p>Résultat 1 : Les acteurs de l'insertion professionnelle, de l'appui social aux personnes handicapées et les OSC/OPH mettent en œuvre des actions de renforcement de l'insertion socio-économique des jeunes femmes et hommes handicapés.</p> <p>Résultat 2 : Les dispositifs de formation professionnelle et les entreprises adoptent des pratiques plus inclusives et créent un environnement favorisant l'accès à l'emploi et la création d'entreprise des personnes handicapées.</p> <p>Résultat 3 : Les acteurs renforcent leurs pratiques grâce à des dispositifs favorisant le partage d'expériences et participent à des rencontres d'échanges nationaux et/ou régionaux pour impulser la promotion de l'emploi décent et inclusif.</p>
Principales activités mises en œuvre	<p>Principales activités du résultat 1 : Organisation de campagnes de sensibilisations inclusives pour mobiliser les personnes handicapées et leurs familles ; renforcement des CEO, OSC/OPH (Organisation de la Société Civile/Organisation des Personnes handicapées) et services publics pour améliorer leurs compétences pour l'accompagnement des personnes handicapées ; Renforcement de la FAPHB pour l'animation des dispositifs de coordination locaux.</p> <p>Principales activités du résultat 2 : Renforcement RH et DRH en matière de politique handicap ; Mise en place de mécanismes financiers favorisant l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées, Diagnostic et accompagnement pluri expertise des entreprises et dispositifs de formation professionnelle et de l'emploi ; Identification et mise en place d'une stratégie de pérennisation de l'accompagnement des entreprises et des dispositifs de formation professionnelle pour l'inclusion.</p> <p>Principales activités du résultat 3 : Visites d'échanges au profit des acteurs / partenaires du projet ; organisation de webinaires de renforcement des capacités des acteurs sur le plan national et régional sur la thématique de l'inclusion; Capitalisation et diffusion des bonnes pratiques pour accompagner les PH vers l'emploi.</p>

2.2 Justification de l'évaluation

Le secteur de l'emploi au Bénin se caractérise par une demande croissante et une offre peu diversifiée et insuffisante. Le taux de chômage le plus élevé se situe dans la tranche d'âge des 20-34 ans et 40 % des chômeurs sont des primo-demandeurs d'emplois. Seuls 7,9 % des jeunes bénéficient d'un emploi salarié formel. Une grande majorité travaille dans l'informel¹.

¹ Source : Rapport d'exécution intermédiaire multi-pays, HI, 2019.

En 2017, le Bénin s'est doté de loi n° 2017-06 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées, qui a pour objet « de prévenir le handicap, de protéger, de promouvoir et d'assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'Homme et de toutes les libertés fondamentales aux personnes handicapées afin de garantir le respect de leur dignité intrinsèque et leur pleine participation à la vie sociale ». Les OPH mobilisées dans le cadre du programme DGD ont poursuivi les actions de plaidoyer ainsi que l'identification de personnes handicapées qui ont été orientées vers les services sociaux (RBC) et de l'emploi (AnpE), services qui ont été renforcés par HI, dans les Départements de l'Atlantique et du Littoral. Ces actions de plaidoyers conjuguées à la volonté politique des décideurs, ont abouti en Juin 2023 à la prise de 5 décrets d'application de la loi ci-dessus mentionnées. Au nombre des mesures prises en compte dans ces décrets, on note celles relative à l'éducation, la formation professionnelle et l'insertion socio professionnelle de ces personnes. Ce qui constitue un tournant majeur dans la promotion de leurs droits et plus particulièrement sur la thématique de l'accès à l'emploi qui constitue une préoccupation transversale à toutes les couches sociales **et particulièrement celles plus vulnérables évoluant dans l'informel.**

La mission d'évaluation finale du projet « Un meilleur accès à l'emploi décent pour les jeunes en situation de handicap au Bénin » fera un focus sur la stratégie de pérennisation des acquis afin de voir comment l'institutionnalisation de l'approche développée au cours de la 1ère phase s'est poursuivie, en inscrivant l'accompagnement des personnes handicapées et la concertation entre acteurs publics et OSC dans l'action publique, dans les actions mises en places. Elle permettra aussi d'apprécier les activités développées pour réussir le passage à l'échelle pour toucher davantage de jeunes handicapés, à travers les formations des conseillers emploi et des entreprises au niveau national et la professionnalisation des OSC pour une offre de service complémentaire à l'offre publique.

Cette évaluation s'inscrit également dans un cadre de redevabilité et de l'apprentissage car les résultats et les recommandations seront diffusés et pourront permettre de renforcer d'autres interventions à travers des actions plus spécifiques.

Enfin, il convient de mentionner qu'à partir de cette étude, HI veut donner une réponse managériale en terme de points capitalisants et ce pour une mise en perspective du « Travail décent » et de la « Protection sociale » de ses publics cibles.

3. Objectifs de l'évaluation

3.1 Objectifs et attentes générales de l'évaluation

L'objectif de cette évaluation axée sur les activités du projet, réside dans l'appréciation de la réalisation ou non des objectifs spécifiques fixés. Elle a pour objectif principal de vérifier si les activités prévues dans le cadre du projet ont été effectivement réalisées et les résultats attendus ont été atteints, à cet égard, cette évaluation finale vise principalement à tirer des enseignements et à rendre compte des résultats obtenus.

La réalisation de cette évaluation finale externe répond à divers besoins. D'une part, elle satisfait aux exigences du financement de la DGD pour l'évaluation des accords-programmes d'une durée excédant trois ans. D'autre part, elle répond à une exigence de qualité et de responsabilité énoncée dans la récente Politique Qualité des Projets (2022), visant à assurer que les actions développées contribuent effectivement à la réalisation de sa mission sociale. Elle permettra de produire des constatations et des conclusions étayées par des preuves solides et transparentes, et de vérifier les données du projet quant à l'atteinte des objectifs fixés. Ces informations seront cruciales pour orienter de manière optimale les prochaines interventions dans le cadre du programme DGD à venir.

3.2 Objectifs spécifiques

L'évaluation finale revêt une importance capitale en tant qu'étape clé pour mesurer les résultats et, le cas échéant, les impacts du projet, tout en répondant aux impératifs de qualité, de redevabilité et d'apprentissage conformément aux normes de qualité de Handicap International.

De manière générale, cette évaluation externe, menée de manière indépendante, vise à évaluer de façon qualitative et quantitative la mise en œuvre des activités ainsi que les résultats obtenus par rapport aux objectifs globaux, spécifiques et attendus du programme, afin d'en tirer des leçons significatives.

L'objectif recherché dans cette évaluation est d'apprécier les avancées réalisées par le projet vers l'atteinte des résultats escomptés et des objectifs définis dans les documents du projet. De façon spécifique, il s'agit :

- D'apprécier le degré de réalisation de toutes les activités du projet ;
- D'évaluer dans quelle mesure la stratégie partenariale (concernant les partenaires contractuels et de mise en œuvre) mise en place (choix des acteurs, rôle, responsabilités) a permis une implication effective des partenaires et a contribué à l'atteinte des objectifs fixés ;
- D'évaluer, à travers des observations directes et des entretiens avec les partenaires et les parties prenantes, le niveau d'atteinte des résultats visés par rapport aux objectifs fixés ;
- De formuler des constatations, conclusions et recommandations concrètes et réalisables afin d'extraire des enseignements pour les futures actions.

En résumé, cette évaluation visera à :

- Évaluer la qualité de la collaboration avec les **Acteurs** du projet selon les critères « **partenariat** », « **Redevabilité** »;
- Évaluer la qualité de la **Gestion** du projet à travers les critères « **Efficacité** », « **Efficience** »;
- Évaluer la qualité des **Bénéfices** du projet à travers les critères « **Pertinence** », « **Changements** », « **Durabilité** »

Il est attendu que cette évaluation réponde de manière exhaustive à tous ces objectifs, en fournissant une analyse approfondie et rigoureuse des résultats du projet.

Les principaux intervenants et leurs rôles dans le cadre de l'évaluation seront (à titre indicatif) :

Structures	Acteurs	Rôles
Projet Insertion Professionnelle (IP)		
HI (en interne)	Responsable Pays	✓ Suivi de l'évaluation ; ✓ Participation aux entretiens prévus dans le cadre de cette évaluation.
	Chef de Projet Insertion Professionnelle	
	Chargé de volet Insertion professionnelle	
Partenaires	Points focaux partenaires principaux (ANPE, DESTFP, FODEFCA, DDASM)	✓ Suivi de l'évaluation ; ✓ Participation aux entretiens prévus dans le cadre de cette évaluation.
	Conseillères Emploi des antennes du Littoral et de l'Atlantique et Points Focaux des Centres d'Ecoute et d'Orientation	
	Membres du bureau de la Fédération des Associations de Personnes Handicapées du Bénin	Participation aux entretiens prévus dans le cadre de cette évaluation
	Membres du COS	
	Jeunes en Situation de Handicap bénéficiaires du projet	
	Prestataires de services de santé (SSPH) et membres du Pool d'experts	Participation aux entretiens prévus dans le cadre de cette évaluation
	Formateurs de centres de formation professionnelle et d'apprentissage CFP et lycées publiques partenaires	
) Entreprises partenaires dans le cadre du projet	✓ Suivi de l'évaluation ; ✓ Participation aux entretiens prévus dans le cadre de cette évaluation.
	Membres du comité de suivi	Participation aux entretiens prévus dans le cadre de cette évaluation
	Personne contact/point focal de l'évaluation	SERIKI Georges , Chef de Projet Insertion Professionnelle Tél : 00229 50 08 82 32

3.3 Critères d'évaluation et questions évaluatives

Le consultant articulera l'analyse autour d'un ensemble de critères d'évaluation et des questions évaluatives présentés ci-dessous, en accord avec le référentiel de qualité des projets de HI. Les questions pourront être revue dans le cadre du démarrage de l'évaluation, à la lumière des travaux préparatoires qui auront été finalisés avant que la phase de collecte n'ait lieu. Tout changement substantiel doit être convenu avec HI et reflété dans le rapport de démarrage.

Pour cette étude évaluative, la liste des critères du Référentiel Qualité des Projets HI et de la DGD à envisager pour les questions évaluatives sont les suivants :

Sur la base du Référentiel Qualité des Projets HI et de la DGD, sept (7) critères d'évaluations ont été choisis en fonction des enjeux primordiaux du projet et du contexte d'intervention. Les rapports **d'autoévaluation** des PMBox seront reversés au consultant(e) pour identifier les enjeux qualités les plus saillants.

Les critères ainsi que les questions d'évaluations par mots clés sont les suivantes :

1- Pertinence

-Le projet répond-il aux demandes et besoins des bénéficiaires, et contribue-t-il à l'atteinte des priorités des autres parties prenantes (autorités, partenaires, bailleurs de fonds...) ? S'inscrit-il en cohérence avec les autres interventions en cours dans la zone afin d'assurer une réponse globale aux besoins multiples et évolutifs des groupes cibles ?

-Le projet a-t-il adapté ses actions en fonction du contexte d'intervention (Déterminants socio-culturels et historiques, sécurité, contraintes logistiques, cadre réglementaire...) et de son évolution ?

- Le projet a-t-il tiré des leçons à partir de l'expérience tout au long du cycle de projet pour améliorer en continu la réponse aux besoins ?

2- Changements/Effets/Durabilité

-Le projet a-t-il provoqué des changements positifs à court et moyen termes sur les vies des bénéficiaires et de leur entourage ?

- Le scénario de continuité au-delà du projet est-il anticipé, planifié et formulé ?

-Le projet a-t-il visé le renforcement des acteurs, la réduction de la vulnérabilité des populations cibles, et l'amélioration des services pour contribuer à leur autonomisation ?

- Dans quelle mesure les résultats obtenus sont-ils perceptibles au niveau des bénéficiaires ?

- Quelle est la probabilité que l'ensemble des résultats à l'issue du projet dure sur le long terme en résistant aux risques ?

- Quel est le niveau de connaissance du projet, d'implication et de participation des décideurs des institutions concernées par le projet ?

- Les capacités institutionnelles et opérationnelles des acteurs ont-elles été suffisamment renforcées par le projet pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ?

- Quel est le niveau de satisfaction des parties prenantes vis-à-vis du projet

- Les différentes structures étatiques et communautaires ayant bénéficié du projet sont-elles en mesure de maintenir une pérennité technique, institutionnelle, économique et financière indépendamment de tout soutien extérieur ?

3- Partenariat

Les partenaires ont-ils contribué activement au succès du projet ?

- Le projet a-t-il développé de manière collaborative des partenariats opérationnels réfléchis, pertinents et efficaces ?

- Le choix des partenaires contractuel et de mise en œuvre et le rôle qui leur a été attribué a-t-il bien été pensé (niveaux stratégique, technique, éthique, financier) ?

- Les partenaires sont-ils régulièrement informés et sont-ils activement impliqués dans les processus de décision argumentés et transparents concernant les orientations, la mise en œuvre, l'atteinte des objectifs et le succès du projet ?

- La relation entre les partenaires du projet est-elle réciproque, dynamique et maîtrisée ?
- Le choix des partenaires a-t-il favorisé la coordination entre les autorités publiques et le monde des affaires / entrepreneuriat ?

4-Redéfinibilité

- Les populations ont-elles accès à des espaces ou des moyens d'expression (mesure de satisfaction, mécanismes de retours et remontée de plaintes, etc.) ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il communiqué avec toutes les parties prenantes (et notamment les bénéficiaires) de façon claire et adaptée sur les politiques organisationnelles, les activités, les résultats et les performances du projet ?

5-Efficacité

- Les résultats ont-ils contribué à atteindre les objectifs des projets ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il permis d'atteindre les résultats attendus eu égard à l'analyse qualitative et quantitative des indicateurs
- Un système de suivi régulier des activités et des résultats du projet ? et a-t-il mené à des ajustements si besoin ?

6- Efficience

- L'équipe projet dispose-t-elle des ressources nécessaires à la mise en œuvre du projet ?
- Le projet dispose-t-il des ressources nécessaires à la mise en œuvre et les gère de manière optimale pour une meilleure atteinte des résultats ?
- Les résultats en termes d'atteinte des indicateurs identifiés auraient-ils pu être obtenus à moindre coût ?
- Dans quelle mesure le projet s'est-il adapté à l'évolution des besoins et des risques liés aux changements de contexte politique, sécuritaire et environnementale (COVID) pour atteindre les résultats ?

Apport au Cadre Stratégique Commun Bénin (CSC) : 2022-2026

Tenant compte de l'état des lieux des IOV à mi-parcours du programme 2022-2026, le projet a-t-il contribué aux cibles stratégiques/aux cibles du CSC comme prévu ?

4. Méthodologie de l'évaluation et organisation de la mission

4.1 Méthode de collecte

Dans le cadre de cette évaluation et en considération des types de données (qualitatives et quantitatives) recueillies durant la mise en œuvre du projet, les méthodes privilégiées pour la collecte d'informations comprennent les groupes de discussion, les entretiens individuels et l'examen des documents. Les entretiens seront menés en groupe ou en tête-à-tête selon la nature des acteurs impliqués et la spécificité des informations recherchées. Néanmoins, ces méthodes ne sont pas rigides ; le consultant sélectionné aura la latitude de les adapter, à condition que leur justification et leur validation soient effectuées lors de la définition méthodologique.

La méthodologie de cette évaluation devra s'appuyer sur des approches accessibles ainsi qu'une participation forte dans laquelle des personnes avec et sans handicap seront consultées. Les outils et approches de collecte utilisés ainsi que la transmission des résultats devront être inclusives, accessibles et devront être en accord avec les objectifs spécifiques de l'évaluation.

De manière exhaustive, inclure les éléments suivants :

- Cadrage de la mission ;
- Analyse approfondie des documents disponibles ;
- Entretiens individuels et collectifs avec les diverses parties prenantes ;
- Visites terrain pour une compréhension concrète du contexte ;
- Ateliers de restitution et de validation pour partager et confirmer les résultats ;
- Rédaction de rapports provisoires et finaux, y compris leur résumé.

Il est essentiel que chaque étape de cette méthodologie soit conduite avec rigueur afin de garantir ainsi une évaluation complète et précise des activités et des résultats du projet.

4.2 Acteurs impliqués dans l'évaluation

Le commanditaire de cette évaluation finale est Handicap International/Humanité Inclusion.

- ✓ Le Responsable Pays s'assurera de la conformité du processus avec le cadre institutionnel de Handicap International et veillera à la disponibilité des ressources pour la mise en œuvre de la mission.
- ✓ Le Chef de projet, la Chargée MEAL, participeront à la rédaction, feront le suivi et prendront part aux différentes réunions de pilotage de la mission d'évaluation (réunion de cadrage, validation du protocole, validation du rapport final.) ;
- ✓ Les spécialistes techniques au niveau régional de même que le Manager MEAL régional appuieront le projet dans le cadre du montage des TDR et de la validation du rapport final ;
- ✓ Le Responsable logistique en collaboration avec le COPIL assure l'aboutissement du processus de recrutement du ou de la consultant(e) suivant les procédures de HI ;
- ✓ Le Chargé de Volet et le Chef de Projet assureront la facilitation terrain ;
- ✓ Les autres acteurs et partenaires de mise en œuvre selon le cas feront partis du comité de pilotage qui facilitera tout le processus de l'évaluation, notamment la phase de collecte des données en prenant part également aux entretiens.

Le/la consultant (e) collaborera avec un comité de suivi composé : du Chef de projet, du Chargé-MEAL, du Spécialiste Inclusion Economique, des partenaires et du Responsable Pays avec l'appui du manager MEAL-régional.

4.3 Organisation de la mission

Le Comité de Pilotage aura pour rôle de contribuer à la rédaction des TdR de la consultance, de réaliser la séance de cadrage, d'évaluer les offres des différents candidats et de retenir le/la meilleur (e) consultant (e) selon les critères prédéfinis, de valider la méthodologie et les outils proposés par le/la consultant (e) sélectionné (e), et de superviser son travail, de valider ses rapports et de procéder à son évaluation en fin de mission. de l'évaluation. Il est composé de : La Représentante des partenaires, la Chargée MEAL, de la Spécialiste Inclusion économique et du Chef de Projet. Ce comité facilitera globalement l'ensemble du processus d'évaluation finale.

Les différentes occurrences de rencontres sont les suivantes :

- La réunion de démarrage/cadrage méthodologique, qui aboutira à la rédaction d'un rapport de démarrage ;
- La restitution « à chaud » /pré-validation des résultats ;
- Le remplissage du questionnaire ;
- L'examen approfondi du rapport provisoire ;
- La validation du rapport final, basée sur la grille qualité.

5. Principes et valeurs

5.1. Politique de Protection et de lutte contre la corruption

Le processus de l'évaluation finale se fera en conformité avec les principes et valeurs qui régissent Handicap International. Ces principes et valeurs seront suivis à toutes les étapes du processus. Les principaux documents institutionnels de ces principes et valeurs sont dans le tableau ci-dessous sous forme de lien :

<u>Code de conduite</u>	<u>Protection des bénéficiaires contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels</u>	<u>Politique de protection de l'enfance</u>	<u>Politique de lutte contre la fraude et la corruption</u>
-------------------------	---	---	---

5.2. Mesures éthiques*

Dans le cadre de chaque évaluation, HI s'engage à faire respecter certaines mesures éthiques. La prise en compte de ces mesures dans l'offre technique est impérative :

- **Garantir la sécurité des participants, des partenaires et des équipes** : l'offre technique doit expliciter les mesures de mitigation des risques.
- **Assurer une approche centrée sur la personne / la communauté** : l'offre technique doit proposer des méthodes adaptées aux besoins du public visé (par exemple outils adaptés en cas de public analphabète / langage des signes / matériel adaptés aux enfants...)
- **Obtenir le consentement libre et éclairé des participants** : l'offre technique doit expliciter comment l'évaluateur recueillera le consentement et/ou l'assentiment libre et éclairé de ses interlocuteurs
- **Assurer la sécurité des données personnelles et sensibles tout au long de l'activité** : l'offre technique devra proposer des mesures pour la protection des données personnelles.

**Ces mesures pourront être adaptées à l'issue du rapport de démarrage.*

5.3. Participation des acteurs et bénéficiaires

Comme mentionné ci-dessus dans la partie des rôles et responsabilités des acteurs, le processus de l'évaluation sera fait avec une forte implication des acteurs et des bénéficiaires du projet de la phase de cadrage à la phase de validation finale du rapport. Les partenaires et acteurs seront représentés par leurs points focaux aux différentes rencontres prévues à cet effet.

5.4. Autres

Par ailleurs, vu la résurgence latente de la pandémie de COVID-19, il est difficile d'anticiper la situation dans les semaines et mois à venir et de connaître au préalable les contraintes. Le/la consultant (e) devra faire preuve de flexibilité. Dans ce cas de figure, le/la consultant (e) a la possibilité de proposer une méthodologie avec une collecte de données exclusivement à distance (nécessitant le recrutement et la formation d'énumérateurs par les équipes HI, sous le contrôle du consultant).

Ainsi, dans cette hypothèse, la qualité de la prise en compte du COVID-19 dans la méthodologie et le déroulé de la mission pourrait-être un critère à prendre en compte pour la sélection des dossiers en cas de nécessité.

6. Livrables attendus et calendrier proposé

6.1. Livrables

Au démarrage du processus évaluatif, il sera demandé au consultant(e) de proposer à minima une méthodologie d'évaluation précise incluant la matrice d'évaluation, les questions évaluatives, le plan d'analyse, le chronogramme actualisé et les outils.

Durant le processus et avant chaque étape, des réunions régulières seront tenues avec le/la consultant (e) pour s'assurer que l'évaluation se déroule dans le respect des Termes de Référence (TdR).

A l'issue de la phase de collecte de données : un rapport d'évaluation intermédiaire en version électronique à soumettre au comité de pilotage ;

En fin de mission, il sera demandé au consultant (e) un rapport final d'évaluation ne dépassant pas 30 pages (avec ou sans annexe), la base de données des entretiens et des personnes enquêtées, les enregistrements, ainsi qu'un résumé sous la forme **d'une réponse managériale** ne dépassant pas 12 pages afin d'être accessible par le plus grand nombre. Ces 3 documents devront être rédigés en français.

Le résumé devra comprendre :

- Une présentation du programme évalué en quelques lignes ;
- Une présentation des objectifs et enjeux autour de l'évaluation en quelques lignes ;
- Les résultats de l'évaluation de manière synthétique ;
- Les recommandations **réalistes** organisées de manière hiérarchique et reliées aux conclusions (présentation sous forme de tableau préconisée) ;
- **Un plan d'action décliné en activités, avec un chronogramme et des responsabilités précises (présentation sous forme de tableau préconisée).**

Les résultats de l'évaluation et les recommandations constituent le cœur de la synthèse. Leur présentation devra donc être la plus claire possible, dans un langage accessible à tous. La confidentialité concernant les informations personnelles devra être respectée.

NB : Pour les raisons de confidentialité, le rapport d'évaluation demeure la propriété de HI exclusivement

Le rapport final devra être intégré dans le Template suivant :	La qualité du rapport final sera revue par le COPIL de l'évaluation grâce à cette grille :
 FO8_Template_Rapport_final.docx	 FO7_Grille_Qualité_Rapport_final.docx

6.2. Questionnaire de fin d'évaluation

Un questionnaire de fin d'évaluation sera donné à le (la) consultant(e) et devra être rempli par lui/elle.

6.3. Dates et calendrier de l'évaluation

Le calendrier indicatif du processus de l'évaluation finale se présente comme suit :

ACTIVITES ET SOUS- ACTIVITES	Chronogramme					
	Juillet-24	Août-24	Sept-24	Oct-24	Nov-24	Déc-24
Mise en place du COFIL	26					
Elaboration, validation des TdR par les membres du COFIL		30 juil au 19 août				
Publication TdR		27 août				
Dépôt des candidature		27 août au 10 septembre				
Analyses des offres			11 au 24 septembre			
Sélection consultant			25 au 29 septembre			
Cadrage avec le consultant				03 octobre		
Validation outils de collecte de données				04 au 06 octobre		
Facilitation de l'évaluation				06 au 20 octobre		
Restitution Eval				25 octobre		
Validation du rapport d'évaluation				26 octobre au 09 novembre		
Diffusion et utilisation						A partir du 10 novembre

Durée totale de la mission est de (30) trente-jours ouvrables à affiner en fonction des propositions.

7. Moyens

7.1 Expertise recherchée du/ de la consultant(e)

Le/la consultant (e) doit être qualifié et expérimenté.

Le profil du/de la consultant (e) doit inclure :

- Une expertise en évaluation avec au moins quatre ans d'expériences en évaluation de programme / projet dans un contexte de développement international (appuyée par les attestations de bonne fin d'exécution) ;

- Une expérience dans le domaine de la gouvernance inclusive
- Expérience dans la conduite de techniques d'évaluation participatives
- Expérience avérée sur un large éventail d'outils/méthode de collecte et d'analyse des données
- Une bonne connaissance des thématiques (Insertion Socio-Economique) ;
- Une expérience de suivi et d'évaluation basée sur les résultats ;
- Une aptitude à concevoir et planifier les méthodes d'évaluation et les méthodes de recherche, y compris les méthodes quantitatives et les méthodes de recherche qualitatives ;
- Une capacité à gérer un processus d'évaluation et de recherche y compris interpréter les données de base et mener une évaluation finale ;
- Une bonne maîtrise de la communication interpersonnelle ;
- Une maîtrise du français ;
- Une connaissance du contexte de la zone d'intervention des projets sera un atout.

Pour les rencontres auprès des partenaires et bénéficiaires du projet, le/s consultant/es sera/ont accompagné/es par une personne ressource qui pourra, en cas de besoin, traduire les discussions avec les personnes rencontrées.

La complémentarité des profils des consultants proposés sera un élément déterminant du processus de sélection.

7.2 Budget alloué à l'évaluation

Le budget de cette mission d'évaluation finale doit inclure :

- Les honoraires liés à la prestation (analyse – collecte et traitement de données – rapport final – présentation pour l'atelier de restitution) ;
- Les frais d'hébergement ;
- Les frais de transport ;
- Les éventuels besoins d'interprétariat.

Le consultant sera en charge d'assurer sa propre logistique.

Handicap International viendra en soutien pour le bon déroulement de la mission :

- L'organisation des activités afférentes à la mission (prise de rendez-vous avec les partenaires, visites terrain, etc.)

A noter que pour l'étape de contractualisation, il sera demandé au consultant sélectionné d'être en conformité avec l'ensemble des obligations professionnelles, fiscales et sociales requises.

Le consultant devra fournir toutes les pièces justificatives prouvant la légalité de ses activités ainsi que les certificats d'assurance adéquats.

Le paiement du consultant se fera en deux tranches. La première tranche (50%) se fera après dépôt du rapport de démarrage 5 jours au plus tard après la validation. La dernière tranche du paiement (50%) est conditionnée à la validation du rapport final.

7.3. Ressources disponibles mises à disposition de l'équipe d'évaluation

L'équipe projet mettra à la disposition de/la consultant(e) avant le démarrage du processus les documents suivants et ressources ci-après :

- ✓ Documents des projets (narratif, cadre logique, budget) ;
- ✓ Rapports narratifs et financiers intermédiaires ;
- ✓ Rapport de l'étude sur les mécanismes financiers mis en place dans le cadre du projet relatif à la mobilité et les adaptations de postes ;
- ✓ Conventions de partenariat ;
- ✓ Comptes rendus des rencontres de comité de suivi ;
- ✓ Publications produites dans le cadre du projet ;
- ✓ Documents cadres de Handicap International relatifs aux principales thématiques du projet ;
- ✓ Base de données du projet ;
- ✓ Les rapports d'auto-évaluation ;

- ✓ Les documents de capitalisation ;
Et de tout autre document jugé nécessaire à l'évaluation.

8. Modalités de soumission des offres

Le dossier de candidature devra obligatoirement comporter les trois éléments suivants :

➤ **Une proposition méthodologique et technique comportant :**

Un document présentant la proposition du/de la consultant(e) détaillant l'approche méthodologique en respectant le format suivant :

- Une présentation portant sur le contexte et la compréhension des TdR ;
- Une description détaillée des modalités de réalisation de la mission proposée. Cette description devra inclure une proposition de calendrier, la méthodologie proposée en référence aux objectifs, résultats et livrables attendus proposés dans les TdR et la justification de la méthodologie proposée.

A titre indicatif, cette proposition méthodologique et technique ne devra pas dépasser 5 pages.

- **CV** du consultant mettant en évidence les qualifications et expériences pertinentes avec la mission, ainsi que des références professionnelles appuyées obligatoirement par les attestations de bonne fin d'exécution pour des missions similaires.
- **CV des autres membres de l'équipe** si applicable et mettant en évidence les qualifications et expériences pertinentes de la mission.
- **Une proposition financière forfaitaire globale (TTC)** incluant le nombre de jours de la prestation, les honoraires, les frais de transport internes, les frais de communication et de reproduction et autres frais réels.

Le consultant devra assurer sa propre logistique

➤ **Documents administratifs* (obligatoires) :**

- Formulaire d'identification du soumissionnaire
- Copie de l'enregistrement légal de l'activité
- Copie de l'enregistrement légal de l'activité de consultance
- Attestation de régularité fiscale datant de moins de trois mois
- RIB de l'entreprise
- Copie de la pièce d'identité ou du passeport du représentant légal de l'entreprise
- Si le représentant légal n'est pas le consultant principal, copie de la pièce d'identité ou du passeport du consultant
- Papier entête vierge de l'entreprise
- Bonnes Pratiques Commerciales HI remplies et signées
- Conditions Générales d'Achat HI remplies et signées

*Le nom du représentant légal doit apparaître sur au moins un document officiel d'enregistrement

Pour les candidats venant de l'étranger : le/la consultant(e) sélectionnée devra disposer d'un numéro d'identification justifiant de son statut de travailleur (se) indépendant(e) (n° SIREN...) et contracter sa propre assurance de voyage/rapatriement personnelle (une attestation sera réclamée au moment de la contractualisation).

Pour les candidats résidents au Bénin : la prestation ne pourra être réglée en euros. Le paiement se fera en francs CFA et l'AIB sera versé.

Adresse et date limite d'envoi

Les candidatures sont reçues jusqu'au **10 Septembre 2024 à 16h30 TU, délai de rigueur.**

Elles doivent être envoyées à l'adresse appel-offres@benin.hi.org en mentionnant en objet la référence :

« **Candidature Mission Evaluation finale Projet IP Bénin** ».

Remarque : Handicap International promeut l'égalité des chances et lutte contre toute forme de discrimination. L'organisation est engagée dans la protection de l'enfance et des bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels. Elle applique une politique de tolérance zéro envers les violations du code

de conduite en vigueur, telles que la fraude, la corruption, la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement et l'intimidation, entre autres.

Le/la consultant(e) sélectionné(e) devra respecter et adhérer à ces politiques institutionnelles et éthiques ainsi qu'au code de conduite en vigueur. Aucun employé de Handicap International n'a le droit de solliciter un paiement en espèces ou des faveurs en échange d'un traitement préférentiel dans le processus de sélection. Si vous êtes approché(e) par un membre du personnel pour de telles demandes ou si vous rencontrez des obstacles dans le processus de sélection, veuillez contacter immédiatement le point focal du Mécanisme de Retours et de Gestion des Plaintes à la base de Cotonou, par email à l'adresse suivante : plainte@benin.hi.org ou par téléphone au (00229) 52294061.

9. Annexes

- Le Référentiel Qualité Projets de HI, sur lequel tout évaluateur doit baser son évaluation
- La Politique Handicap – Genre – Age, qui doit orienter l'approche et la construction des outils d'évaluation dans l'offre technique
- Etc...



Marqueur HGA.PDF



Politique Qualité
Projet 2022 PI06.pdf