

TERMES DE REFERENCE

Assistance technique au projet

**« Pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap en Tunisie »
mis en œuvre par Handicap International en Tunisie
(mai 2015 - septembre 2017)**

Lieu de la mission :	Tunisie (Tunis & gouvernorats de Ben Arous, Gafsa et Gabès)
Intitulé de la mission :	Mission d'assistance technique au projet d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
Date de début de l'intervention:	20 mai 2015 (première mission)
Programme :	Handicap International Maghreb, mission Tunisie
Commanditaire de la mission :	Mme Yosra Bousselmi, Chef de projet Insertion professionnelle
Nom du projet appuyé :	Pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap en Tunisie
Budget plafond de la mission:	38.500 euros
Financement mission :	EuropeAid, Handicap International
Codes d'affectation budgétaire programme :	<p>Mission 1.1 : G21_039 / TD08 / G21_102 / 5.7.8</p> <p>Missions 1.2 & 1.3 : G21_039 / TD08 / G21_102 / 5.7.9</p> <p>Mission 1.4 : G21_039 / TD08 / G21_102 / 5.7.11</p> <p>Mission 1.5 : G21_039 / TD08 / G21_102 / 5.7.12</p> <p>Missions 2.1 & 2.2 : G21_039 / TD08 / G21_102 / 5.7.14</p> <p>Mission 2.3 : G21_039 / TD08 / G21_102 / 5.7.16</p> <p>Mission 2.4 : G21_039 / TD08 / G21_102 / 5.7.17</p> <p>Missions 3.1 & 3.2 : G21_039 / TD08 / G21_102 / 5.2.2</p>

I. PRESENTATION DE LA STRUCTURE COMMANDITAIRE

a) Le programme de Handicap International au Maghreb

Historique des interventions de Handicap International au Maghreb

Handicap International intervient au Maroc depuis 1993, **en Tunisie depuis 1997**, en Algérie depuis 1998 et en Libye depuis 2011. La création de l'entité programme Maghreb est le résultat d'un processus de fusion engagé depuis 2009 entre deux programmes d'Handicap International, l'un couvrant le Maroc et la Tunisie, l'autre couvrant l'Algérie. Sous managements différenciés, les deux programmes sont passés par une série d'étapes intégratrices ayant abouti en juillet 2011 à la naissance du programme Maghreb.

En adoptant cette organisation, Handicap International vise aussi et surtout à **renforcer les échanges d'expériences et les synergies** entre les acteurs des différents pays, qu'il s'agisse des organisations de la société civile, des structures professionnelles, des acteurs publics et parapublics. Elle soutient notamment un réseau maghrébin d'organisations de défense des droits des personnes en situation de handicap dans la participation directe au processus de transition démocratique.

Stratégie de Handicap International au Maghreb

Validé en novembre 2011, le Cadre Opérationnel Pluriannuel (COP) 2012-2016 Maghreb guide le développement stratégique et opérationnel du programme. Le COP s'articule autour des principes de l'accès aux services en accord avec la stratégie fédérale de FHI selon les axes suivants :

1. Sensibiliser et apporter un **appui technique aux décideurs publics pour une meilleure prise en compte des personnes handicapées** dans l'ensemble des politiques publiques au niveau national et local.
2. **Accompagner et renforcer la formation des professionnels des services spécialisés et des services ordinaires** pour des interventions de qualité orientées sur la personne.
3. **Renforcer les capacités des structures offrant des services aux personnes handicapées**, et participer ainsi à l'élargissement de l'offre de services.
4. **Accompagner la structuration des associations représentatives des personnes handicapées** afin qu'elles deviennent des acteurs clefs dans les dynamiques de développement au niveau local, national, régional (Maghreb) et international.

Ces 4 axes sont déclinés dans chacun des pays d'intervention en fonction des besoins spécifiques, du contexte du pays, des attentes et stratégies des partenaires.

Domaines d'intervention et projets

Plus particulièrement, le programme Maghreb intervient dans les domaines suivants :

- Services de réadaptation : soutien aux structures médico-socio-éducatives, formation de professionnels de la réadaptation
- Accès à l'éducation des enfants en situation de handicap
- Prévention et santé : renforcement de services de santé, mise en place de groupes de parole et d'espaces de socialisation, soutien psychologique aux populations en souffrance
- Insertion économique et sociale : accès à l'emploi et à un revenu, formation professionnelle, lutte contre les discriminations
- Accessibilité et développement local inclusif
- Appui à la société civile : soutien aux associations pour la promotion des droits, définition de politiques publiques du niveau national à l'échelon local, appui à la participation politique et électorale des personnes en situation de handicap

A ce jour, l'association met en œuvre 19 projets sur la région Maghreb avec de forts accents dans les domaines de l'insertion sociale et économique, de la promotion de politiques sociales inclusives, du développement local inclusif, du renforcement des mouvements auto-représentatifs de personnes en situation de handicap avec des enjeux transversaux de capitalisation et de développement.

Le bureau régional du programme Maghreb est basé à Rabat et supervise l'ensemble des activités de Handicap International en Tunisie, au Maroc, en Algérie et en Libye avec une équipe d'environ 50 personnes, spécialistes du handicap et du développement, et un budget global de 2,8 millions d'euros en 2014.

b) La mission de Handicap International en Tunisie

Historique de l'intervention de Handicap International en Tunisie

- HI intervient en Tunisie **depuis 1992**, ponctuellement dans un premier temps, puis en permanence **depuis 1997**, dans le cadre d'un accord de coopération signé avec le Ministère des Affaires sociales.
- **De 1998 à 2003**, HI s'est focalisé sur le secteur de la réadaptation, impliquant la formation des professionnels, l'équipement des centres spécialisés et la création de dispositifs mobiles dans le Sud-Est.
- A partir de **2004**, HI a réinvesti le secteur de la réadaptation à travers un soutien des services pour PSH et un renforcement des institutions, associations et professionnels impliqués dans le secteur.
- **En 2006**, HI a officiellement été autorisé à s'installer en Tunisie et à ouvrir un bureau de représentation.
Depuis cette date, HI mène des actions de renforcement des capacités des associations en gestion de projet, révision du projet institutionnel, et mise en réseau des professionnels intervenant auprès des PSH. Des campagnes et événements visant à changer le regard de la société sur les PSH ont également été organisés.
- **En 2008**, HI lance un volet d'action « Sport et handicap » en partenariat avec la FTSH, visant à assurer une pratique physique régulière pour le développement personnel et l'amélioration du statut social des PSH.
- **En 2011**, HI a lancé un projet de développement local inclusif qui vise à améliorer l'accessibilité de l'environnement des PSH pour favoriser leur pleine participation sociale. Les actions du projet seront concentrées sur les communes de Menzel Bourguiba (gouvernorat de Bizerte) et Manouba (Grand Tunis).
- **En février-mars 2011**, une action d'urgence a été initiée à la frontière libyenne pour apporter un soutien aux personnes fuyant la violence en Libye, en coordination avec la DAU. Parallèlement, des distributions ont été organisées par le programme au profit d'hôpitaux tunisiens.
- Depuis le mois **d'avril 2011**, HI soutient et accompagne le développement d'un groupe représentatif de PSH dans son travail de plaidoyer en faveur des droits fondamentaux des PSH.
- Enfin, **depuis 2014**, HI a lancé deux projets concernant des thématiques innovantes en Tunisie : l'éducation inclusive et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.



Quelques repères sur le handicap en Tunisie

- ⇒ Il y aurait entre 200 000 (selon l'Etat) et 1,3 millions (selon les estimations du rapport mondial sur le handicap de l'Organisation Mondiale de la Santé - 2011) de personnes handicapées en Tunisie, dont 22 % d'enfants
- ⇒ 2005 : loi cadre sur le handicap qui couvre les aspects de la prévention, la prise en charge et l'insertion des personnes handicapées
- ⇒ Avril 2008 : ratification par la Tunisie de la Convention Internationale Relative aux Droits des Personnes Handicapées
- ⇒ En 2012 sont créées deux structures fédératrices : l'Organisation Tunisienne de Défense des Droits des Personnes Handicapées (OTDDPH) et la Fédération des Associations Tunisiennes œuvrant dans le domaine du Handicap (FATH)
- ⇒ En 2014, un article sur les droits des personnes handicapées est intégré dans la nouvelle Constitution

Stratégie d'intervention de l'association dans le pays

En lien avec le Cadre d'Intervention Pluriannuel (COP) 2012-2016 Maghreb, les actions menées par l'association en Tunisie poursuivent la logique d'intervention suivante :

- Des actions partenariales : Le soutien aux associations de la société civile constitue un des fondements de l'action de l'association à travers un appui technique et méthodologique, dans le respect de leurs orientations et programmes. Parallèlement, Handicap International développe des projets en coopération avec des institutions publiques.
- Des projets de mise en réseaux : Handicap International veille aussi à favoriser la mise en réseau, et notamment les échanges thématiques ou entre différents acteurs du handicap, en soutenant la mise en place d'espaces de concertation, en particulier autour de l'insertion professionnelle des jeunes, regroupant organisations de la société civile et représentants de l'Etat.
- Une action à l'échelle locale et nationale : La prise en compte des besoins et attentes des personnes handicapées à un niveau local ne peut se faire de manière cloisonnée par rapport aux dynamiques plus larges qui animent les territoires. Handicap International et ses partenaires promeuvent donc une approche de développement intégré, à l'échelle locale, dans laquelle les besoins et droits des personnes handicapées sont systématiquement pris en compte dans l'ensemble des politiques publiques nationales et dispositifs mis en place à l'échelle d'un quartier, d'une commune ou d'une région.
- Le droit comme levier d'action : L'approche inclusive, visant à assurer que les personnes handicapées bénéficient des mêmes droits que tout un chacun, constitue le fondement des projets développés, en accord avec la Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH). Cette Convention ne crée pas de nouveaux droits, mais veille à interdire toute discrimination et à permettre à chaque citoyen handicapé de jouir des mêmes droits que ses compatriotes.
- Une vision inclusive de la société : l'approche promue par Handicap International vise à favoriser une société inclusive qui reconnaît et s'adapte aux différences individuelles et les reconnaît comme source de richesse et non comme motif d'exclusion. Un développement inclusif implique dans la planification, la conception de solutions universelles et d'aménagements raisonnables,
- Qualité des services et des interventions des professionnels : Handicap International veille à renforcer la qualité des services apportés aux personnes handicapées, avec une attention particulière à la place centrale de l'utilisateur dans la prestation de service et au respect de ses choix individuels.
- Le handicap, une question de regard ! Le changement de regard sur les personnes handicapées est un pré-requis fondamental pour une réelle évolution de la situation. L'association appuie donc un ensemble d'initiatives de sensibilisation et de plaidoyer à destination des acteurs publics – locaux et nationaux – des acteurs du développement, et de la population en général.



Les projets de Handicap International en Tunisie

En Tunisie, les actions de l'association ont comme objectif **l'amélioration structurelle des conditions de vie, l'insertion et la pleine participation sociale des personnes en situation de handicap**. Actuellement, les projets portés par Handicap International en collaboration avec ses partenaires institutionnels et associatifs œuvrent à :

- L'accessibilité à l'environnement physique et à la prise en compte des personnes en situation de handicap dans les dynamiques locales de développement afin de faciliter leur accès aux services ordinaires ;

- Le renforcement de la qualité de services spécialisés destinés aux personnes en situation de handicap et leur mise en lien avec les services ordinaires, en particulier dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- Le renforcement du mouvement de promotion des droits des personnes handicapées et le soutien à leur participation politique dans le contexte de démocratisation de l'espace public.

De manière transversale, l'association travaille sur les questions liées au **plaidoyer pour une participation accrue des personnes handicapées dans le développement économique et social, à la coordination des acteurs ainsi qu'à l'intégration du handicap au sein des politiques publiques locales et nationales.**

II. LE PROJET A APPUYER

a) Les problématiques d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en Tunisie

Depuis le changement du régime en Tunisie en janvier 2011, la problématique de l'emploi a été l'une des revendications principales des citoyens. Le chômage déjà très élevé avant la révolution, a gravement augmenté passant de 13% en 2010 à 17,8 % en 2012

Les disparités régionales ont engendré une hausse du chômage dans les régions de l'intérieur, qui sont de surcroît les plus pauvres. A titre d'exemple, Gafsa présentait un taux de chômage supérieur à 20 % alors que la moyenne nationale était de 13 % en 2010 et à un taux de chômage des diplômés de 47%, contre une moyenne nationale de 23 %.

Le chômage touche davantage les jeunes et les femmes. En effet, le chômage touche près de 30 % des jeunes parmi les 15-24 ans et 24 % chez les 24-29 ans contre moins de 4 % chez les 40-49 ans. Chez les femmes le taux de chômage est plus élevé (19 % en 2010) que chez les hommes (11 %), et il touche deux fois plus de diplômées femmes (33 %) que de diplômés hommes (16 %). Soixante-trois pour cent (63 %) des jeunes femmes sans qualifications sont déclarées inactives (contre 9 % des hommes dans le même cas), mais seules 18 % des femmes non qualifiées sont estimées être au chômage (contre 20 % chez les hommes du même groupe).

Les personnes handicapées, considérées comme le groupe le plus vulnérable, présentent une moyenne des taux de chômage trois à quatre fois plus élevé que le reste de la population active, comme cela a été démontré par plusieurs études internationales récentes (OMS, 2010; OCDE, 2010). De plus le niveau d'activité des personnes handicapées en âge de travailler (de 15 à 65 ans) est particulièrement faible (OTDDPH, 2014), environs 13,3% ont une activité régulière contre 34,8% des personnes contrôles (Figure 1).

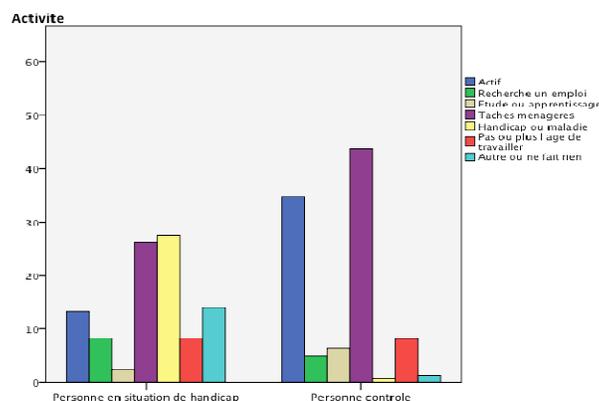


Figure 1 : Proportion de personnes actives (15-65 ans), Personnes handicapées et contrôles (en %)

Une récente analyse stratégique sur l'emploi des PSH (Ministère de l'Emploi, 2012) a permis de mettre en évidence les barrières structurelles existantes au niveau du système local d'insertion professionnelle en Tunisie, qui ne semble pas aujourd'hui en mesure d'accompagner efficacement les demandeurs d'emploi en situation de handicap vers le marché de l'emploi.

Parmi ces barrières :

- La difficile décentralisation des dispositifs garantis par la loi
- Une coordination insuffisante entre les acteurs liés à la question de l'emploi
- Peu de données sur les connaissances, les attitudes et les pratiques des services d'emploi et d'insertion professionnelle
- Peu d'information sur les outils et dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

A ces barrières se rajoutent d'autres obstacles tels que :

- L'évolution rapide du marché du travail, qui exige une mobilité et une adaptation croissante des compétences et savoir-faire ;
- Des inégalités dans l'accès à l'éducation et la formation pour les PSH qui ont pour conséquence un déficit d'instruction et de qualifications au regard des exigences du marché de l'emploi ;
- Le manque de confiance et d'estime de soi des PSH et le manque de soutien familial ;
- Les attitudes et perceptions négatives des employeurs, qui s'apparentent souvent à de la discrimination ;
- Le manque d'accessibilité (des bâtiments, des transports...).

Pour permettre aux PSH d'accéder à l'emploi, il apparaît donc nécessaire de favoriser une bonne adéquation entre i) les aptitudes de la personne, ses intérêts et les objectifs recherchés par l'insertion professionnelle, et ii) les exigences des tâches inhérentes à l'emploi (salarié ou auto-emploi). L'adéquation entre ces deux paramètres doit être recherchée : d'une part en améliorant les aptitudes et l'employabilité de la personne (formation technique, formation comportementale, stages...lui permettant de développer des stratégies compensatoires plus performantes); d'autre part en adaptant les exigences du travail (adaptation de l'environnement du travail, recours à des aides techniques ou humaines...).

b) Le cadre du projet

Résumé du projet

Le projet « Pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap en Tunisie », est mis en œuvre par Handicap International en partenariat avec l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI) et la Fédération des Associations Tunisiennes œuvrant dans le domaine du Handicap (FATH) et cofinancé par l'Union Européenne. Il vise à favoriser l'accès des personnes handicapées, en particulier les jeunes et les femmes, à des moyens d'existence et à des revenus suffisants, à partir du déploiement d'un dispositif pilote d'insertion professionnelle dans les gouvernorats de Ben Arous, Gabès et Gafsa.

Plus concrètement, il vise à contribuer au renforcement de la cohésion sociale et territoriale, au cœur des enjeux de la période postrévolutionnaire. Parallèlement, l'action doit renforcer les capacités des partenaires sociaux – syndicats, organisations d'employeurs, organisations de la société civile - à intervenir collectivement au plan national et local pour la promotion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, leur permettant de jouer un rôle plus actif et d'être une force de proposition sur les questions liées à l'emploi.

Sur le plan local, le projet vise à consolider les mécanismes de coordination entre les différents acteurs de l'insertion professionnelle : pouvoirs publics, prestataires de services, associations et entreprises de manière à rationaliser les efforts et les investissements des différents intervenants, tout en contribuant à l'émergence d'une gouvernance locale plus efficiente et plus démocratique.

Objectif global

L'accès des personnes en situation de handicap à des moyens d'existence et à des revenus suffisants pour permettre de vivre dignement contribue à l'amélioration de leurs conditions de vie et à la réduction des inégalités en Tunisie.

Objectif spécifique

Les personnes en situation de handicap (PSH), en particulier les jeunes et les femmes, ont accès à des opportunités d'emploi décent dans les gouvernorats de Ben Arous, Gabès et Gafsa en Tunisie

Résultats attendus

Résultat 1 : Les acteurs de l'emploi se coordonnent au niveau local pour identifier et orienter des personnes en situation de handicap vers des opportunités d'emploi en adéquation avec leurs capacités et avec les besoins du marché de l'emploi ;

Résultat 2 : Les personnes en situation de handicap améliorent leur employabilité et sont accompagnés dans leur recherche d'emploi ou dans le développement d'activité économique ;

Résultat 3 : Les entreprises publiques, privées et spécialisées sont mobilisées et accompagnées pour recruter et intégrer des personnes handicapées ;

Résultat 4 : Les partenaires sociaux se concertent au niveau national pour développer et promouvoir des instruments et des pratiques entrepreneuriales socialement responsables vis-à-vis du handicap.

Groupes cibles

500 demandeurs d'emploi en situation de handicap ; 45 prestataires de services d'insertion professionnelle ; 75 professionnels des services d'insertion professionnelle (45 conseillers d'emploi de l'ANETI, 20 professionnels des associations spécialisées dans le domaine du handicap et 10 formateurs de l'ATFP); 100 entreprises publiques, privés et spécialisés ; Les partenaires sociaux (syndicats de salariés, organisations patronales); Les autorités publiques locales et nationales (les cadres des Ministères des Affaires Sociales et de la Formation professionnelle et de l'Emploi).

Bénéficiaires finaux

35.000 PSH en âge de travailler des Gouvernorats de Ben Arous, Gabès et Gafsa bénéficieront de dispositifs d'insertion professionnelle et d'offres d'emploi adaptés à leurs besoins et capacités

Partenaires

L'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI) et la Fédération des Associations Tunisiennes œuvrant dans le domaine du Handicap (FATH)

Durée du projet

36 mois (1er octobre 2014 au 31 septembre 2017).

3. ATTENDUS DE LA MISSION D'ASSISTANCE TECHNIQUE

Afin de garantir la qualité technique des interventions programmées dans le cadre du projet (formations, accompagnement, études...), Handicap International et les partenaires impliqués ont décidé de recourir à un dispositif d'assistance technique externe pour les accompagner tout au long du projet. Porté par des experts nationaux et/ou internationaux, ce dispositif doit permettre de mobiliser des ressources spécialisées dans chacune des composantes clés du projet – renforcement des dispositifs d'insertion professionnelle, accompagnement individuel des PSH, mobilisation et accompagnement des entreprises, promotion d'une RSE favorable à la question du handicap - pour cadrer le contenu et optimiser l'impact des activités prévues.

Il est ainsi prévu que le dispositif d'assistance technique au projet se déroule sous forme de missions à distance et sur le terrain sur toute la période du projet, pour un total de 118 jours de consultance (60 en Tunisie, 58 à distance). Pour les missions de terrain, les lieux d'intervention seront les trois gouvernorats ciblés par le projet: Ben Arous, Gafsa et Gabes. Certaines missions seront organisées dans d'autres villes de Tunisie, en fonction des besoins du projet.

a) Objectifs et résultats attendus de la mission d'assistance technique au projet

Objectif général

Les acteurs du projet bénéficient d'une assistance technique externe adaptée à leurs besoins de renforcement tout au long du projet permettant de mettre en œuvre les activités programmées auprès des groupes cibles selon le niveau de qualité et d'impact maximum recherché.

Objectifs spécifiques

1. Les acteurs de l'emploi au niveau local ont les capacités d'identifier, orienter et accompagner les personnes en situation de handicap vers des opportunités d'emploi en adéquation avec leurs capacités et avec les besoins du marché de l'emploi par un renforcement des méthodologies et outils d'accompagnement personnalisés.
2. Les entreprises publiques, privées et spécialisées sont mobilisées et accompagnées pour recruter et intégrer des personnes handicapées.
3. La qualité de service des ateliers protégés est améliorée à travers un diagnostic du modèle économique.

Ces objectifs spécifiques se traduisent à travers 3 lots thématiques de missions d'appui correspondant à chacune des composantes mentionnées.

Détail des 3 lots thématiques

Lot 1: Développement d'un dispositif d'accompagnement des personnes handicapées et renforcement des multiplicateurs

Résultat 1 : Les approches, méthodologies et outils d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi sont adaptés et harmonisés.

Résultat 2 : Les personnes ressources sont renforcées, maîtrisent les approches et les outils d'accompagnement et les mettent en pratique.

Lot 2: Sensibilisation et formation des dirigeants et personnels des entreprises ciblées

Résultat 1 : Les dirigeants et personnels des entreprises ciblées par le projet sont sensibilisés à l'embauche et l'emploi des personnes handicapées

Résultat 2 : Les cadres des directions des ressources humaines acquièrent des compétences pour développer une politique de gestion du handicap au sein des entreprises.

Lot 3: L'amélioration des ateliers protégés

Résultat 1: La qualité de service des ateliers protégés est améliorée et ces derniers sont restructurés sur la base du diagnostic de projet d'établissement

b) Groupes cibles

- (1) Les conseillers d'orientation des bureaux d'emploi au niveau local, qui disposent d'une longue expérience dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi.
- (2) Les professionnels des centres spécialisés des associations spécialisées, qui offrent aux personnes handicapées des services de formation professionnelle, d'appui au développement d'activités économiques et de préparation à l'insertion professionnelle via les ateliers protégés.
- (3) Les conseillers du Ministère des affaires sociales au niveau des unités locales de promotion sociale (ULPS), en charge de l'identification, de l'accompagnement et de l'orientation des populations vulnérables.
- (4) Les structures d'appui et de financement d'activités génératrices de revenus et autres acteurs (Enda, ATEP, ULPS,...).
- (5) Les entreprises ouvertes à l'emploi des personnes en situation de handicap
- (6) Les syndicats de travailleurs (UGTT...) et du patronat (UTICA, CONECT)

c) Descriptif des actions à mener

Lot 1 : Développement d'un dispositif d'accompagnement des personnes handicapées et renforcement des multiplicateurs

Objectif du lot:

Les acteurs de l'emploi au niveau local ont les capacités d'identifier, orienter et accompagner les

personnes en situation de handicap vers des opportunités d'emploi en adéquation avec leurs capacités et avec les besoins du marché de l'emploi à travers le renforcement des méthodologies et outils d'accompagnement personnalisés.

Résultat 1 : Les approches, méthodologies et outils d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi sont adaptés et harmonisés

Les activités prévues dans ce cadre visent à approfondir les connaissances des prestataires de services pour être en capacité de développer et d'harmoniser les approches et les outils de l'insertion professionnelle. Les prestataires de service disposent pour la plupart de leurs propres outils et méthodologies de référence pour accompagner les demandeurs d'emploi, souvent cadrés par les lois ou arrêtés ministériels. Ce résultat vise à répondre au fait que ces outils sont souvent focalisés sur des étapes spécifiques du processus, ne permettent pas la construction d'un parcours d'accompagnement complet d'un demandeur d'emploi et ne favorisent pas la coordination intersectorielle et interservices. De plus, ces approches et outils ne sont généralement pas adaptés à l'accompagnement des personnes handicapées. Ils ne permettent pas d'appréhender de manière holistique les potentialités et les besoins d'un processus d'accompagnement réaliste de la personne vers l'emploi.

Les 3 missions d'appui technique prévues dans ce cadre visent à renforcer les capacités et les mécanismes de coordination du système d'insertion professionnelle des personnes handicapées entre les différents acteurs locaux et à développer une compréhension commune et harmonisée des approches et outils utilisés.

• Mission 1.1: Formation approfondie in situ sur l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi

Cette mission consiste à organiser 3 ateliers de formation (3 jours chacun) dans les 3 régions cible, sur les concepts du handicap, les approches inclusives, l'emploi soutenu et les challenges rencontrés par les personnes handicapées dans les entreprises. Les formations ciblent un groupe de 15 professionnels des services d'emploi de chacune des régions ciblées.

• Mission 1.2: Appui à distance à l'élaboration d'un manuel de référence

L'objectif de cette mission est de fournir un accompagnement et un appui à distance à l'équipe du projet et aux groupes techniques « Emploi et Handicap » des trois régions, dans l'élaboration d'un *Manuel de référence d'insertion professionnelle des personnes handicapées*. Les principales activités de cette mission sont l'appui au cadrage initial, l'accompagnement à distance du processus d'élaboration, l'harmonisation des outils en vigueur chez les différents prestataires et l'analyse des difficultés rencontrées afin de dégager une démarche globale d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi, incluant le rôle et les responsabilités de chaque acteur ainsi que les cadres et modalités de coordination dans ce processus.

• Mission 1.3: Facilitation d'un atelier national in situ

Un atelier de travail est organisé à l'échelle nationale au profit de membres des groupes techniques « Emploi et handicap » de chaque région. L'atelier se déroulera en trois jours afin de recueillir les recommandations sur la complémentarité des approches et des outils entre les prestataires et entre les régions. Ces outils et processus seront consolidés en de 2015 au sein d'un *manuel de référence des outils et processus d'insertion professionnelle*.

Résultat 2 : Les personnes ressources des services publics et associatifs sont renforcées, maîtrisent les approches et les outils d'accompagnement et les mettent en pratique

Le renforcement des approches d'accompagnement et des pratiques existantes, au niveau des différents services d'insertion professionnelle publics et associatifs, nécessite une formation et un coaching approfondi. Afin d'ancrer les compétences en accompagnement personnalisé des personnes handicapées vers l'emploi/auto-emploi sur les trois territoires et au sein des différents services impliqués, une formation de formateurs sera organisée avec un focus sur l'une des principales modalités d'accompagnement : l'emploi soutenu (ES), qui combine l'analyse individuelle et l'accompagnement personnalisé (ASP) au cours du processus de recherche d'emploi et d'insertion directe dans l'emploi. Cette modalité sera expérimentée dans les trois régions ciblées par le projet, développée au sein des ateliers protégés et auprès des conseillers en information/orientation professionnelle, en placement/insertion et en aide à la promotion de la micro-entreprise de l'ANETI avant de pouvoir la dupliquer sur d'autres territoires et dans d'autres services.

Les 3 missions d'appui prévues dans ce cadre seront réalisées en adéquation avec l'avancement du projet. La première mission visera la formation des multiplicateurs (15 professionnels des trois

régions) durant la première année du projet. Une mission à distance est prévue en année 2 du projet pour accompagner la mise en place des formations de base qui seront, cette fois ci, réalisées par le groupe de multiplicateurs au profit de nouveaux professionnels de services publics et associatifs identifiés sur les trois sites du projet. La troisième mission aura lieu durant l'année 3 du projet et visera le suivi et l'ajustement du contenu des formations approfondies qui seront mises en place par le groupe des multiplicateurs.

- **Mission 1.4: Formation in situ de formateurs**

La mission comprend une phase de préparation (5 jours) et une phase de réalisation (10 jours) d'un processus de formation de formateurs sur les dispositifs d'accompagnement des personnes handicapées, le parcours d'élaboration d'un projet professionnel, l'emploi soutenu, les enjeux d'orientation vers l'emploi et l'accompagnement des personnes handicapées à la recherche d'emploi. Le contenu de cette formation s'appuiera sur le Manuel de référence d'insertion professionnelle. Cette formation (5 jours fin 2015 puis 5 jours en 2016) sera destinée à un pool de 5 formateurs sur chaque territoire, par la suite chargé de former à leur tour d'autres agents d'insertion.

- **Mission 1.5: Appui à distance à la réalisation de formations**

Cette mission à distance permettra d'appuyer le conseiller technique du projet et le chef de projet dans le suivi des actions de formations répliquées par le pool de formateur durant la deuxième année du projet, sur les dispositifs d'accompagnement des personnes handicapées vers le handicap et les méthodologies/outils à utiliser.

- **Mission 1.6: Appui in situ à l'élaboration de formations avancées**

Cette mission visera à accompagner et à suivre le déploiement et la réalisation des formations d'un niveau avancé en Tunisie, pendant la troisième année du projet, sur les dispositifs et les méthodologies d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi et l'ajustement des outils de travail.

Budget plafond pour le lot 1 : 20.500 EUR

LOT 1 : Développement d'un dispositif d'accompagnement des personnes handicapées et renforcement des multiplicateurs							
#	Type de mission	Durée Indicative	Calendrier	Nature de la mission	Lieu d'intervention	Bénéficiaires	Livrables
Mission 1.1	Animation de 3 formations (3 jours dans 3 régions) sur le handicap, approches inclusives, l'emploi soutenu et challenges des personnes handicapées dans les entreprises	9 jours	Mai 2015	In situ	Ben Arous, Gafsa et Gabes	Acteurs et prestataires des services locaux	Modules de formation, test pré & post formation, rapport de formation
Mission 1.2	Accompagnement à distance à l'équipe du projet et des groupes de travail dans les trois régions pour l'élaboration d'un <i>Manuel de référence d'insertion professionnelle</i>	20 jours	2015	A distance		Equipe projet et groupes technique "emploi et handicap"	1 manuel de référence élaboré par l'équipe projet
Mission 1.3	Facilitation d'un atelier national de travail de 3 jours afin de recueillir des recommandations sur la complémentarité des approches et des outils d'accompagnement entre les régions.	5 jours	Juillet 2015	In situ	Tunis	Acteurs et prestataires des services locaux	Agenda de l'atelier, rapport de l'atelier incluant recommandations
Mission 1.4	Formation des formateurs des groupes cibles sur les dispositifs d'accompagnement des personnes handicapées dans l'emploi	15 jours	2015/ 2016	In situ	Tunis	Acteurs clés de l'emploi et auto-emploi	Modules de formation, test pré & post formation, rapport de formation
Mission 1.5	Appui à distance à la réalisation de formations	6 jours	2016	A distance		Conseiller technique et groupe des multiplicateurs	Notes techniques à destination de l'équipe projet
Mission 1.6	Appui terrain pour réaliser les formations avancées	6 jours	2016	In situ	Tunis	Conseiller technique et groupe des multiplicateurs	Modules de formation, test pré & post formation, rapport de formation
Profils recherchés	Spécialité : Expert en insertion professionnelle ; Expertise : Appui et accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi et l'auto-emploi Profil : animateur et formateur confirmé ; Expérience : Elaboration d'outils d'accompagnement professionnel personnalisé						
Budget max	20.500 EUR TTC						
Durée totale	6 missions d'une durée totale de 61 jours (35 jours in situ et 26 jours à distance)						

Lot 2 : Sensibilisation et formation des dirigeants et personnels des entreprises ciblées

L'emploi des personnes handicapées en Tunisie est aujourd'hui davantage perçu comme un acte de charité que comme une démarche économique rationnelle. Les dispositions légaux prévoyant 1% d'embauche réservées aux personnes handicapées demeurent peu appliqués par les entreprises publiques et surtout privées. La volonté des entreprises d'appliquer cette loi est influencée par une perception basée sur une analyse erronée des risques et sur un manque de repères concrets sur l'embauche des personnes handicapées. L'adaptation de l'environnement et des postes de travail, susceptibles de faciliter la réussite professionnelle de la personne handicapée et de sa productivité, sont ainsi peu connus des dirigeants et cadres des entreprises. Les entreprises tunisiennes s'engagent très rarement dans une politique RH volontariste vis-à-vis des personnes handicapées, en favorisant le management de la différence et en mettant en place les modalités d'accompagnement nécessaires pour leur insertion.

Objectif du lot :

Les gestionnaires et directeurs des ressources humaines des entreprises deviennent des acteurs proactifs pour l'emploi des personnes handicapées à travers la mise en place de démarches d'embauche inclusives et de politiques d'emploi respectant la diversité des employées.

Résultat 1 : Les dirigeants et personnels des entreprises ciblées par le projet sont sensibilisés à l'embauche et l'emploi des personnes handicapées

Une campagne de sensibilisation à destination des dirigeants d'entreprises sera conçue suite à une analyse préalable des facteurs facilitant ou empêchant l'application des dispositifs légaux en vigueur. Des messages clé seront élaborés afin d'informer les entreprises sur les mesures incitatives ou les mesures d'aménagement existantes, de manière démonstrative et positive. L'accent sera mis sur l'intérêt pour les entreprises d'avoir du personnel diversifié, permettant de renforcer son image auprès du personnel, des collaborateurs et des clients. Pour une entreprise, s'engager dans une politique handicap, c'est favoriser le management de la différence, c'est amener les individus et le collectif de travail à se réinterroger sur ses pratiques et ses représentations et c'est une opportunité de réaffirmer des valeurs humaines dans l'entreprise. La politique handicap doit donc être pensée comme une démarche de changement, structurée et planifiée sur le moyen et long terme.

Suite à la phase de sensibilisation des entreprises, un atelier sera organisé, pour les cadres des directions de ressources humaines, afin d'initier les entreprises et d'en faire les moteurs de la conduite du changement au sein de leurs entités respectives. Cet atelier permettra d'identifier les défis auxquels les entreprises sont confrontées pour employer et intégrer des personnes handicapées, fournira des outils et repères pour la réalisation de diagnostics initiaux et proposera des solutions pratiques et managériales pour développer les différentes composantes d'une « politique handicap ».

• **Mission 2.1: Appui à distance à l'élaboration d'actions de sensibilisation et de formation**

Dans une première phase (2015) l'appui consistera à élaborer une stratégie de communication pour sensibiliser les entreprises des territoires ciblés. Les activités principales de cette mission viseront l'élaboration d'un plan de communication, le développement de messages clés autour de la possibilité pour les entreprises d'assurer l'accompagnement des personnes handicapées et enfin la proposition d'activités de sensibilisation attractives et innovantes auprès des entreprises.

Dans une deuxième phase (2016 et 2017, après la première mission terrain), l'expert appuiera le développement de la campagne de communication qui sera mise en œuvre à travers la réalisation d'événements et de supports de communication destinés aux entreprises des 3 territoires. Cet appui sera réalisé à distance pendant le processus d'élaboration et de finalisation du plan de communication ainsi que pendant l'animation des campagnes de sensibilisation déployées sur le terrain.

• **Mission 2.2: Animation in situ d'un atelier de travail**

A la fin de l'année 1 du projet (2015), un atelier de travail sera organisé pour lancer l'élaboration du plan de communication auprès des entreprises sur l'emploi et le handicap (intérêt pour les entreprises d'avoir du personnel diversifié...etc). Cet atelier permettra également de mieux définir les priorités, les possibilités et les pré requis nécessaires au lancement des campagnes de sensibilisation. Les participants de cet atelier seront des représentants des partenaires FATH et ANETI ainsi que les acteurs locaux qui auront été identifiés au cours de la première phase du projet.

Résultat 2 : Les cadres des directions de ressources humaines acquièrent des compétences pour développer une politique de gestion du handicap au sein des entreprises.

Deux missions sont prévues pour atteindre ce résultat. Ces missions viseront à appuyer l'équipe du projet et un pool de personnes ressources à la préparation, conception et réalisation d'ateliers de sensibilisation et de formation destinés aux représentants des directions et ressources humaines des entreprises. Cet appui sera assuré à distance (2015-2017) pour la première mission et sur le terrain pour la deuxième (2015).

- **Mission 2.3: Appui à distance à l'organisation d'un atelier de travail**

Suite à la sensibilisation des dirigeants d'entreprises, 45 représentants de directions de ressources humaines de grandes entreprises seront mobilisés pour participer à un atelier de travail afin d'identifier les défis auxquels les entreprises sont confrontées pour employer et intégrer des personnes handicapées et de fournir des outils et repères pour développer les différentes composantes d'une « politique handicap ». Cet atelier de 2 jours sera réalisé en fin de l'année 1 par le conseiller technique du projet avec l'appui à distance de l'expert en charge de l'assistance technique au projet..

- **Mission 2.4: Formation de formateur in situ**

Parmi les cadres des entreprises sensibilisés, 10 particulièrement motivés ainsi que 6 cadres FATH et ANETI justifiant des compétences requises bénéficieront d'un module de formation de formateurs sur la thématique du « Développement d'une politique de handicap au sein des entreprises ». Par la suite, ce pool de personnes formées sera chargé de former et d'accompagner à son tour 120 cadres d'entreprises engagées dans le développement et l'opérationnalisation d'une politique handicap.

Budget plafond pour ce lot : 11.500 EUR

LOT 2 : Sensibilisation et formation des gestionnaires et ressources humaines des entreprises							
#	Type de mission	Durée Indicative	Calendrier	Nature de la mission	Lieu d'intervention	Bénéficiaires	Livrables
Mission 2.1	Appui à la mise en place d'activités de sensibilisation et de formation aux cadres et DRH des entreprises	20 jours	2015-2017	A distance		Equipe projet	Plan de communication, supports de communication produits
Mission 2.2	Animation d'un atelier de travail pour d'élaboration d'un plan de communication	5 jours	2015	In situ	Tunis	Représentants des partenaires FATH et ANETI et acteurs locaux pré-identifiés	Agenda de l'atelier, messages clés identifiés
Profil recherché	Spécialité : Expert en communication Expertise : Appui et conseil à l'élaboration de campagnes de sensibilisation Profil : Conseiller en communication Expérience : Campagne de sensibilisation des entreprises sur l'embauche des personnes handicapées						
Mission 2.3	Appui à la mise en place d'un atelier sur le développement d'une politique de handicap au sein des entreprises	2 jours	Fin 2015	A distance		Equipe projet	Agenda de l'atelier, rapport de l'atelier
Mission 2.4	Elaboration d'une formation de formateurs des DRH et d'un atelier de réflexion sur les dispositifs au sein des entreprises, analyse de capacité des entreprises, politique d'embauche	10 jours (2x5 jours)	Fin 2016	In situ	Tunis	Cadres d'entreprises sensibilisés et représentants des partenaires FATH et ANETI	Modules de formation, test pré & post formation, rapport de formation
Profil recherché	Spécialité : Expert en politique et dispositifs de placement Expertise : Appui et conseil des entreprises dans l'embauche des personnes handicapées Profil : Conseiller et formateur confirmé Expérience : Développement d'une « Politique Handicap » au sein des entreprises						
Budget max	11.500 EUR						
Durée totale	4 missions pour une durée totale de 37 jours (15 jours terrain, 22 jours distance)						

Lot 3 : L'amélioration des ateliers protégés

Les ateliers protégés, gérés par les associations spécialisées, tendent à fonctionner davantage comme des dispositifs sociaux que comme des entités économiques viables, offrant souvent aux personnes handicapées une occupation plutôt qu'un véritable travail rémunéré. Souvent les structurations des services manquent d'éléments qualitatifs et de mécanismes de coordination interne et externe.

Objectif du lot 3:

Les ateliers protégés, qui offrent des activités occupationnelles aux personnes handicapées, contribuent à l'insertion professionnelle des personnes handicapées en s'ajustant mieux au marché économique.

Résultat 1 : La qualité de service des ateliers protégés est améliorée sur la base du diagnostic de projet d'établissement et du modèle économique

Le projet appuiera 9 ateliers protégés pilotes dans le développement de modèles économiques de leurs espaces productifs afin de les rendre plus rentables et viables économiquement mais aussi dans la consolidation de leurs espaces de formation afin de développer leur fonction d'opérateurs de formation professionnelle pour les personnes handicapées. Les ateliers concernés seront accompagnés pour moderniser et professionnaliser leurs dispositifs de formation afin de les rendre plus attractifs aux yeux des centres de formation et des entrepreneurs de leurs territoires respectifs. Pour cet accompagnement des missions de diagnostic sont planifiées dans le projet et seront menées par l'équipe d'assistance technique au projet.

Ces missions seront réalisées en deux étapes avec une première mission in situ, sur le diagnostic des modèles économiques et une deuxième, à distance, permettant d'appuyer la finalisation des diagnostics et d'accompagner le déploiement des plans de renforcement.

- **Mission 3.1: Diagnostic initial des ateliers protégés**

Visite des 9 ateliers protégés pré-identifiés et réalisation d'un diagnostic approfondi de leur projet d'établissement et de leur modèle économique. Ce diagnostic devra apporter les éléments nécessaires pour le développement d'un plan de renforcement par atelier.

- **Mission 3.2: Appui à la finalisation du diagnostic des ateliers protégés et au déploiement du plan de renforcement**

Appui à distance du conseiller technique et équipe du projet pour finaliser les rapports de diagnostic des 9 ateliers protégés et accompagner l'équipe dans le déploiement du plan de renforcement des ateliers.

Budget total pour ce lot : 6.500 EUR

LOT 3 : Diagnostic des <i>modèles économiques, des espaces productifs</i> et des espaces de formation professionnelle de 9 ateliers protégés dans 3 régions de Tunisie							
#	Type de mission	Durée Indicative	Calendrier	Nature de la consultance	Lieu d'intervention	Bénéficiaires	Livrables
Mission 3.1	Mission de diagnostic dans 3 régions de Tunisie (3 établissements par région)	10 jours	2015	In situ	Ben Arous, Gafsa et Gabes	3 ateliers protégés par région	Rapport de diagnostic des 9 ateliers protégés, plan de renforcement
Mission 3.2	Mission appui à distance	10 Jours	2015/ 2016	A distance		Equipe projet	Rapports de suivi du déploiement du plan de renforcement des ateliers
Profil recherché	Spécialité : Expert de l'action sociale Expertise : Développement organisationnel des services d'insertion sociale des personnes handicapées Profil : Conseiller technique Expérience : Développement d'un modèle économique pour des ateliers protégés						
Budget maximum	6. 500 EUR						
Durée totale	2 missions pour une durée totale de 20 jours (10 jours terrain, 10 jours distance)						

4. DOSSIER DE CANDIDATURE

a) Éléments constitutifs des dossiers de candidature

Les dossiers de candidature des consultants/organismes intéressés par la présente mission d'assistance technique devront obligatoirement comporter les trois éléments suivants:

1. Une proposition méthodologique et technique présentant :

- la compréhension des enjeux de l'assistance technique et des termes de référence
- la méthodologie proposée pour les différentes missions programmées
- le calendrier d'exécution envisagé

2. Les CV des consultants du consortium/de l'équipe proposée mettant en évidence les qualifications et expériences pertinentes des différents experts dans les champs couverts par les différentes missions, la biographie ainsi que les éventuelles références professionnelles pour des missions similaires. Chaque consultant devra par ailleurs remettre une attestation d'exclusivité/d'engagement sur la durée globale du contrat d'assistance technique.

3. Une proposition financière détaillée par mission des honoraires de consultation seuls, TTC (les frais de transport local/international et d'hébergement seront remboursés au réel ou directement pris en charge par Handicap International).

b) Éligibilité des offres

Sont considérés éligibles les structures suivantes basées en Tunisie ou dans un pays tiers:

- Bureau de consulting et/ou de formation
- Association/ONG spécialisés dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Consortium de consultants répondants aux profils recherchés

Les offres devront répondre à la totalité des lots mentionnés dans les présents TdRs. Toute proposition ne répondant pas à toutes les missions demandées sera considérée comme incomplète et par conséquent écartée du processus de sélection.

Les dossiers de candidatures incomplets (CV seul, offre technique/financière seule...) seront déclarés inéligibles et ne seront donc pas intégrés au processus de sélection.

c) Date limite de candidature

Les dossiers de candidature complets sont à envoyer **avant le lundi 20 avril 2015** par mail à l'adresse suivante:

Mme Yosra Bousselmi, Chef de projet: hitunisie.cdppip@tunet.tn

5. PROCESSUS DE SELECTION ET CRITERES D'EVALUATION DES OFFRES

a) Calendrier indicatif du processus d'évaluation des offres

Publication de l'appel à consultation	24 mars 2015
Clôture de la réception des offres	20 avril 2015
Comité de sélection	A partir du 25 avril 2015

Annonce des résultats

A partir du 4 mai 2015

Signature du contrat de prestation

A partir du 18 mai 2015

Démarrage de la prestation (mission 1.1)

A partir du 20 mai 2015

Les candidats seront informés de la suite donnée à leur dossier par mail entre le 25 et le 30 avril 2015. Ils devront être immédiatement disponibles pour réaliser la première mission d'assistance technique à compter du 20 mai 2015 en Tunisie (mission 1.1).

b) Critère et processus d'évaluation des offres

Les offres reçues conformément aux éléments exposés ci-dessus seront analysées par un comité de sélection composé de représentants de Handicap International et des partenaires de l'action selon les critères et les coefficients de pondération suivants auxquels sera attribuée une note de 1 à 5 :

	Coefficient	Note (de 1 à 5)
Expertise du soumissionnaire	10	
<i>Expérience de la structure ou du consortium d'experts dans le domaine de l'assistance technique en insertion professionnelle</i>	7	
<i>Procédures en matière d'assurance de la qualité, garantie</i>	3	
Méthodologie proposée, approche et plan d'exécution	10	
<i>Dans quelle mesure le soumissionnaire comprend-il la mission à accomplir ?</i>	1	
<i>Les aspects importants de la mission à accomplir ont-ils été traités de manière suffisamment détaillée ?</i>	2	
<i>Les différents composants de la mission sont-ils appréciés de manière adéquate les uns par rapport aux autres ? (logique d'intervention et articulation entre les différentes étapes)</i>	2	
<i>La soumission est-elle fondée sur une étude de l'environnement/contexte de la mission et ces données ont-elles été utilisées de manière appropriée dans le cadre de la préparation de la soumission ?</i>	2	
<i>Le cadre conceptuel adopté est-il adapté à la mission à accomplir ?</i>	2	
<i>La présentation est-elle claire et le déroulement des activités et la planification sont-ils logiques, réalistes et garantissent-ils une réalisation efficace de la mission ?</i>	1	
Structure de direction et personnels clés	10	

<i>Nombre et profil des consultants,</i>	1	
<i>Expertise et qualifications et compétences (complémentarité pour les groupes de consultants)</i>	3	
<i>Expérience internationale</i>	2	
<i>Expérience professionnelle spécifique</i>	3	
<i>Maîtrise de la langue arabe</i>	1	
Moyens et calendrier de mise en œuvre	10	
<i>Plan d'action détaillé et cohérent avec le calendrier indicatif mentionné dans les TdRs</i>	4	
<i>Offre financière détaillée et compétitive</i>	6	
TOTAL	40	