

**TERMES DE REFERENCES**

Réalisation d'un état des lieux sur la prise en compte du handicap par les services de l'insertion professionnelle (Tunisie)

<b>Lieu de la mission :</b>	Tunisie (Gouvernorats de Ben Arous, Gafsa et Gabes)
<b>Type de la mission :</b>	Etude/ Recherche
<b>Date de début de l'intervention:</b>	Le 15 Juin 2015
<b>Durée de la mission</b>	5 mois
<b>Programme :</b>	Handicap International Maghreb, mission Tunisie
<b>Qui a demandé la mission :</b>	Mme Yosra Bouselmi, Chef de projet Insertion professionnelle
<b>Nom de projet appuyé :</b>	Pour l'accès à l'emploi des personnes ne situation de handicap en Tunisie
<b>Coût de la mission :</b>	15 000 euros
<b>Financement mission :</b>	EUROPEAID
<b>Code budgétaire programme :</b>	G21-039.TF01.FG21-102.5.2.1

## 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 handicapées 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 handicapées

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 handicapées 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 personnes handicapées 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 personnes handicapées. Des campagnes et événements visant à changer le regard de la société sur les personnes handicapées 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 personnes handicapées.
- **En 2011**, HI a lancé un projet de développement local inclusif qui vise à améliorer l'accessibilité de l'environnement des personnes handicapées 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 personnes handicapées dans son travail de plaidoyer en faveur des droits fondamentaux des personnes handicapées.
- Enfin, **depuis 2014**, HI a lancé deux projets concernant des thématiques innovantes en Tunisie : l'éducation inclusive et l'insertion professionnelle des personnes handicapées.



### *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 handicapées**. 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 handicapées 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 handicapées 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 handicapées 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).

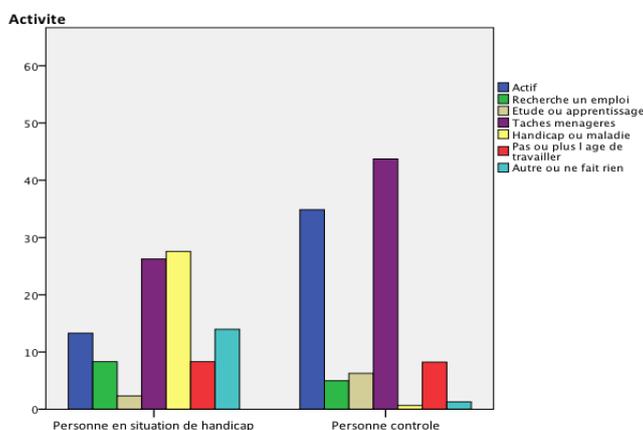


Figure 1 : Proportion de personnes actives (15-65 ans),

## Personnes handicapées et contrôles (en %)

Une récente analyse stratégique sur l'emploi des personnes handicapées (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 personnes handicapées 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 personnes handicapées 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 personnes handicapées 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 handicapées 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 post-révolutionnaire. 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 handicapées 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 handicapées (PERSONNES HANDICAPÉES), 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 handicapées vers des opportunités d'emploi en adéquation avec leurs capacités et avec les besoins du marché de l'emploi ;

**Résultat 2 :** Les personnes handicapées 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 personnes handicapées 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

Cet état des lieux s'inscrit dans une phase de diagnostic dont le but est de récolter des données relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ces données permettront de mobiliser les acteurs locaux et nationaux autour de cette problématique.

L'étude devra apporter une vision pragmatique sur la situation actuelle relative à l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi et l'auto-emploi afin de permettre de :

- Mobiliser et impliquer les acteurs locaux d'une manière collective dans une réflexion autour des solutions possibles pour renforcer l'accès des personnes handicapées à l'emploi.
- Adapter des actions de mobilisation, de sensibilisation et de formation des acteurs des services locaux en matière d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi
- Développer un modèle d'accompagnement où les rôles des différents prestataires sont mieux définis et les outils et les méthodes sont adaptés et harmonisés.

## a) Objectifs et résultats attendus de la mission

### Objectif général :

Le modèle d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi est reconnu par les acteurs et les professionnels de l'emploi.

### Objectif spécifique :

Les éléments facilitateurs et les difficultés rencontrées par les acteurs et les professionnels des services, dans l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi sont décrits, analysés et font objet de recommandations

### Résultats attendus

#### **Résultat 1 : Le parcours d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi et auto-emploi est décrit**

Il s'agit de décrire et d'analyser le système actuel d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi et l'auto-emploi sur la base du cadre législatif existant.:

1) Recueillir les lois et les dispositifs qui régissent les services intervenants dans le secteur de l'emploi et de l'entrepreneuriat

2) Décrire les différents parcours d'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés sur la base des documents cadres (loi, décrets, arrêtés, dispositifs, ...): il s'agit de décrire ce qui "devrait être"

#### **Résultat 2 : Les connaissances, attitudes et pratiques des acteurs et des professionnels des services de l'emploi autour de l'insertion professionnelle et économique des personnes handicapées sont évaluées.**

Il s'agit d'identifier les connaissances et les attitudes des acteurs et des professionnels des services de l'emploi vis-à-vis de l'insertion des personnes handicapées et de décrire les pratiques existantes pour assurer l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi et l'auto-emploi.

#### **1) Analyser les connaissances des acteurs et des professionnels des services sur l'insertion professionnelle à travers:**

a) L'évaluation des différents niveaux de connaissances des acteurs et des professionnels des services de l'emploi autour des points suivants:

- Les lois et dispositifs d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi et l'auto-emploi
- Le contexte actuel lié à l'emploi et auto-emploi : besoins du marché de l'emploi, incitation à la création d'entreprises, politiques et mécanismes de recrutement,...
- Le Handicap : définition, cadre législatif national et international, approches, ...
- Les rôles et les obligations des différents services : « qui fait quoi »

b) L'évaluation du processus de communication et des sources d'information utilisés

#### **2) Evaluer les attitudes prédominantes des acteurs et des professionnels des services vis à vis de l'insertion professionnelle des personnes handicapées**

Les attitudes à cerner sont relatives aux :

- Représentations relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et à leur inclusion dans les services ordinaires
- Différents éléments liés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées incluant les facteurs personnels (chez la personne handicapée) et les facteurs institutionnels ou environnementaux.

### **3) Identifier les pratiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées à travers:**

- La description des mécanismes, moyens et outils mis en place pour accueillir, orienter et accompagner des personnes handicapées vers l'emploi/auto-emploi
- L'analyse des pratiques au regard des lois, dispositifs et mécanismes de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (identification et analyse des gaps en référence au résultat 1)

### **Résultat 3: Des recommandations pragmatiques, sur l'amélioration de l'insertion professionnelle des personnes handicapées sont élaborées**

Il s'agit de synthétiser les recommandations formulées par les différents acteurs ciblés par l'enquête en premier et celles proposées par l'équipe de l'enquête

#### **b) Groupes cibles**

- (1) Les prestataires de services intervenant dans le secteur de l'emploi et de l'auto-emploi :
  - Prestataires ordinaires: publics et privés
  - Prestataires intervenant spécifiquement dans le domaine du handicap: publics et associatifs
- (2) Les décideurs locaux et/ou régionaux intervenant dans le secteur de l'emploi ou l'auto-emploi
- (3) Les personnes handicapées, usagers des services d'accompagnement et d'orientation vers l'emploi

#### **c) descriptif des actions à mener**

Les étapes, décrites plus bas, doivent faire l'objet d'une description précise dans le document "proposition méthodologique et technique" de la soumission de proposition en réponse à cet appel d'offre.

Étapes prévues de l'enquête:

Afin de mener cette étude, les étapes suivantes devront être réalisées :

- ☛ Réunion de cadrage avec l'équipe du projet

Cette réunion permettra de faire une lecture croisée entre les TDR et la note technique afin d'affiner la cohérence entre la demande et la proposition. Au terme de cette réunion de cadrage, la démarche méthodologique sera affinée et détaillée.

- ☛ Revue Documentaire

Cette activité se déroulera durant toute la période de l'étude et elle sera transversale à toutes les étapes..

- ☛ Elaboration des outils de collecte d'informations et de données :

Les consultants élaboreront les outils de collecte d'informations et de données qu'ils partageront avec l'équipe du projet afin d'avoir une même compréhension des informations à chercher.

- ☛ Enquête terrain :

Les consultants administreront les outils de collecte auprès des publics cibles de l'étude;

- ☛ Dépouillement, traitement et analyse des données et informations :

Les données et informations collectées seront dépouillées, traitées et analysées par les consultants.

- ☛ Production du rapport intermédiaire :

Un rapport intermédiaire sera produit et soumis à l'équipe du projet pour validation.

- ☛ Production du rapport final:

Le rapport final doit être discuté au niveau des différentes commissions du projet et doit être validé par l'équipe projet .

- ☛ Production de la synthèse:

Une synthèse du rapport sera élaborée et communiquée à l'équipe du projet pour validation.

#### **d) Principes éthiques:**

Il est nécessaire de mettre en place des mécanismes pour garantir: la protection & la sécurité des participants et des équipes ; le consentement éclairé des participants impliquant l'obligation d'informer; la confidentialité des données et des informations; L'exploitation des données ; L'expertise et approche compréhensive.

#### **e) Livrables et Calendrier indicatif:**

<b>Livrables</b>	<b>Brève description du contenu</b>	<b>Délais de remise des livrables</b>	<b>Délais de validation</b>
<b>L1</b> : Working paper détaillé	Note méthodologique détaillée incluant le planning de réalisation suite à la première réunion de cadrage	15 jours après la signature du contrat	Une semaine
<b>L2</b> : Rapport intermédiaire	Résultats préliminaires avec des pistes/axes d'analyse en vue de valider ou proposer des améliorations	2 mois et 15 jours après la signature du contrat	Une semaine
<b>L3</b> : Rapport de la version finale des résultats de l'étude	Résultats finaux et rapport complet de l'étude	3 mois et 15 jours après la signature du contrat	deux semaines
<b>L4</b> : Synthèse du rapport de la version finale des résultats de l'étude en version française	Un document de 20 page avec une présentation claire et facile à lire des résultats de l'étude	4 mois et 15 jours après la signature du contrat	Deux semaines

## **2) Personnes impliquées dans le suivi de la mission / environnement de travail**

**Handicap International** : sera responsable de la coordination opérationnelle de la mission. Handicap International mobilisera un staff composé du chef du projet, du conseiller technique du projet, de l'adjoint chef de projet, du coordinateur technique du programme Handicap International Maghreb et

de la chargée d'études et de recherche au siège de Handicap International. Ce staff viendra en appui au comité de pilotage, au groupe de travail et à l'équipe chargée de l'étude pour le suivi et le pilotage de la mission ainsi que la validation des résultats du diagnostic.

**Comité de pilotage du projet :** Constitué de l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI), la Fédération des Associations Tunisiennes œuvrant dans le domaine du Handicap (FATH) et Handicap International. Le Comité de Pilotage sera responsable d'assurer la veille institutionnelle et académique sur les livrables ainsi que l'intégration de recommandations finales pour l'élaboration d'un modèle d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi en Tunisie.

**Groupes de travail régionaux "Handicap et Emploi":** Constitués des partenaires au niveau régional : bureaux de l'emploi, centres de formation professionnelle, unités locales de la promotion sociale, associations spécialisées, structures de micro-finance, OPH et autres acteurs pertinents. Le groupe de travail sera impliqué dans les actions suivantes :

- Identification de secteurs d'activités principaux par région pour mener une analyse approfondie des opportunités d'emploi et d'affaires pour les personnes handicapées.
- Suivi et pilotage de la mission, à travers des réunions de travail régulières au niveau régional
- Participation à l'élaboration des recommandations sur la base des résultats

#### 4. ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL

##### **a) Lieu des travaux:**

Les lieux des travaux sont les 3 gouvernorats suivants: Ben Arous, Gabes et Gafsa.

##### **b) Durée des travaux :**

La durée de la mission, objet des présents termes de références, est de **5 mois** à partir de la date de la signature du contrat incluant l'approbation des livrables.

##### **c) Modalités de paiement :**

Le règlement sera effectué conformément à l'échéancier ci-dessous :

<b>Livrables/ prestations</b>	<b>Délai de réalisation</b>	<b>Termes de paiement</b>
<b>L1</b> : Note méthodologique incluant le planning de réalisation suite à la première réunion de démarrage	15 jours après la signature du contrat	15% du budget
<b>L3</b> : Rapport intermédiaire	2 mois après la signature du contrat	45% du budget
<b>L4</b> : Rapport de la version finale des résultats de l'étude	3 mois après la signature du contrat	30% du budget
<b>L5</b> : Synthèse du rapport de la version finale des résultats de l'étude en deux versions : française et arabe	4 mois après la signature du contrat	10% du budget

#### 5. PROFILS RECHERCHES:

Pour la réalisation de la mission décrite dans les présents termes de référence, une équipe composée de deux profils dans le domaine des sciences humaines et sociales, doit être mobilisée.

L'équipe d'experts doit disposer des qualifications minimales suivantes :

**1. Un expert spécialiste de l'insertion professionnelle et économique:**

- Diplôme de doctorat en sociologie, psychologie de travail ou équivalent ;
- Un minimum de 5 années d'expérience dans les domaines de l'action sociale.
- Parfaite maîtrise du pilotage de recherches.
- Grande faculté de management d'une équipe de recherche

**2. Un expert dans l'action sociale :**

- Doctorant en sociologie ou équivalent ;
- Un minimum de 3 années d'expérience dans les domaines de l'action sociale.
- Parfaite maîtrise dans la conduite d'études et recherche (design, collecte, traitement, analyse et interprétation de données qualitatives)
- Grande faculté d'analyse et de synthèse.

## 6: DOSSIER DE CANDIDATURE

### a) Eléments constitutifs des dossiers de candidatures:

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

1. Une proposition méthodologique et technique présentant :
  - Un résumé d'une page présentera le projet de recherche exposant les objectifs précis et chiffrés.
  - Détail du projet (10 pages maximum) avec
    - une page maximum portant sur le contexte
    - Une description détaillée des modalités de réalisation du projet de recherche pour chacun des résultats attendus. Cette description se fera sur huit pages maximum portant sur le pilotage du projet, la pertinence méthodologique, les ressources humaines impliquées, le rôle de chaque chercheur et, la méthodologie et éthique de l'enquête en référence aux paragraphes "c" et "d" de la partie "3. Attendus de la mission" avec un calendrier des étapes clés.
    - Une proposition du contenu des deux publications (une page):
      - ✓ Working Paper
      - ✓ Rapport intermédiaire et rapport final : un canevas des chapitres du rapport sera discuté avec le(s) candidat(s) retenu(s).
      - ✓ Document de synthèse: un canevas des éléments à mettre en exergue dans ce document.
  - 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 .
2. Une proposition financière détaillée (en TTC)

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

### b) Eligibilité des soumissionnaires:

Sont considérés éligibles toutes les structures suivantes:

- Bureau de consulting et/ou de recherche
- Consortium de consultants répondants aux profils recherchés

- Etablissement de recherche scientifique spécialisé en étude de l'emploi et/ou études sociales

### c) Dépôt des dossiers de candidature:

Les dossiers de candidature complets sont à envoyer avant le **15 Mai 2015** par mail à l'adresse suivante:

Yosra Bousselmi, Chef de projet: [hitunisie.cdpip@tunet.tn](mailto:hitunisie.cdpip@tunet.tn)

## 6. CRITERES D'EVALUATION ET PROCESSUS DE SELECTION DES OFFRES

### a) Critères de sélection:

Les consultants fourniront une offre technique dans laquelle, leur compréhension des TdRs et la démarche méthodologique seront bien explicitées et une offre financière qui tienne compte de tous ses coûts de prestation.

Les offres reçues conformément aux éléments exposés ci-dessus seront analysées par un comité de sélection pluri-acteurs selon les critères et les coefficients de pondération suivants auxquels sera attribuée une note de 1 à 5 :

	Coefficient	Note (de 1 à 5)
<b>Expertise du soumissionnaire</b>	<b>10</b>	
Expérience de la structure ou du consortium d'experts dans le domaine l'assistance technique en insertion professionnelle		
Procédures en matière d'assurance de la qualité, garantie		
<b>Méthodologie proposée, approche et plan d'exécution</b>	<b>10</b>	
Dans quelle mesure le soumissionnaire comprend-il la mission à accomplir ?		
Les aspects importants de la mission à accomplir ont-ils été traités de manière suffisamment détaillée ?		
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)		
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 ?		
Le cadre conceptuel adopté est-il adapté à la mission à accomplir ?		
Le contenu de la mission à accomplir est-il bien défini et correspond-il aux TDR ?		
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 ?		
<b>Structure de direction et personnels clés</b>	<b>10</b>	

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

**b) Déroulement du processus de sélection:**

Les candidats seront informés de la suite donnée à leur dossier par mail entre le 8 et le 12 juin 2015. Ils devront être immédiatement disponibles pour réaliser la mission d'assistance technique à compter du 15 juin 2015.

**c) Calendrier indicatif du processus d'évaluation des offres:**

---

Publication de l'appel d'offre	15 Avril
Clôture de la réception des offres	15 Mai
Comité de sélection	A partir du 25 Mai
Annonce des résultats	A partir du 8 Juin
Signature du contrat de prestation	A partir du 15 Juin
Mise en œuvre de la prestation	A partir du 15 Juin

---