



### TERMES DE REFERENCES

**Analyse des besoins, obstacles et opportunités d'emploi/auto-emploi  
des personnes handicapées dans les principaux secteurs d'activité  
des territoires de BEN AROUS, GAFSA et GABES**

<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 souhaitée de l'intervention:</b>	15 octobre 2015
<b>Durée de la mission estimée</b>	4 Mois
<b>Programme :</b>	Handicap International Maghreb, mission Tunisie
<b>Qui a demandé la mission :</b>	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>	<b>24 000 euros maximum</b>
<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 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

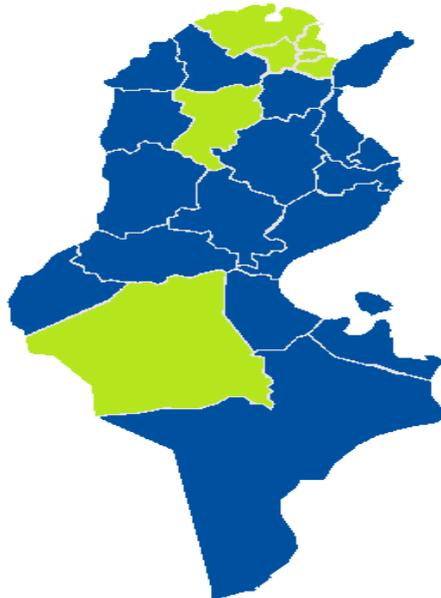
A ce jour, l'association met en œuvre 19 projets sur la région Maghreb avec de forts accents dans les domaines de l'insertion sociale et économique, de la promotion de politiques sociales inclusives, du développement local inclusif, du renforcement des mouvements auto-représentatifs de personnes en situation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

- 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. PRESENTATION DU PROJET :

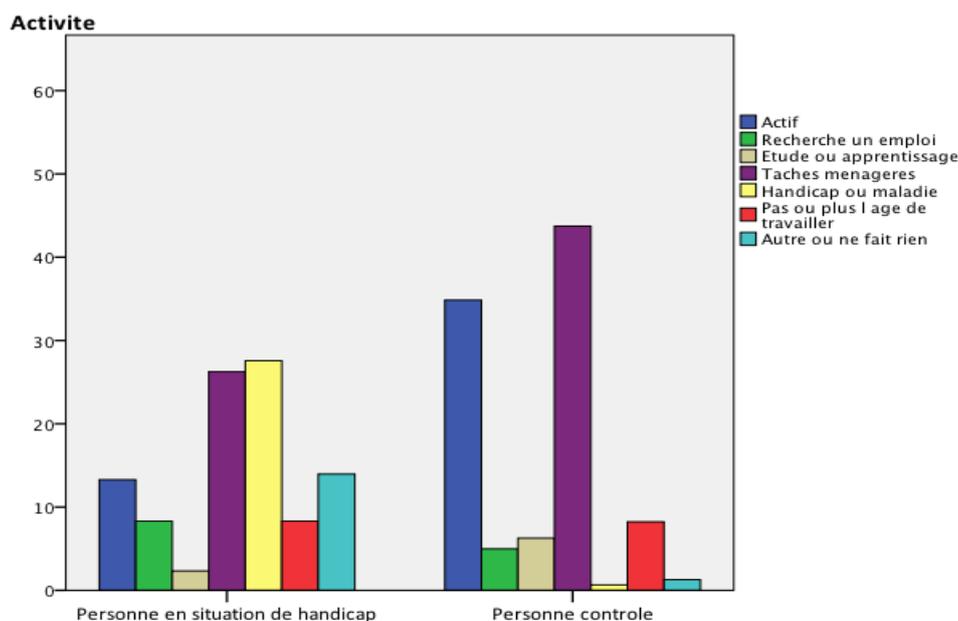
### a) Les problématiques d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en Tunisie

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).

## **III. PRESENTATION DE L'ETUDE :**

L'ensemble des résultats de cette étude permettra d'identifier les besoins, barrières et opportunités des secteurs porteurs pour l'emploi des personnes handicapées sur chaque territoire. Les résultats seront partagés avec les acteurs concernés afin de promouvoir de manière adaptée l'insertion socio économique des personnes handicapées

### **3.2 Objectif**

L'identification des secteurs d'activités offrant des opportunités et potentialités en matière d'emploi et d'auto emploi pour les personnes handicapées sur les 3 territoires définis, l'analyse des barrières et opportunités existantes et la formulation de recommandations pratiques permettent d'améliorer l'accès à ces opportunités d'emploi.

### **3.3 Objectifs spécifiques**

#### **Emploi salarié :**

- L'identification des secteurs d'activité offrant des opportunités d'emploi, lié aux besoins des entreprises
- L'analyse des contraintes liées à ces secteurs (compétences demandées, contraintes physique, géographique, organisationnelle...)
- Dans les secteurs identifiés, l'analyse des besoins (information, sensibilisation, communication, adaptation, formation, coaching...), à la fois au niveau des personnes handicapées et au niveau des entreprises, pour rendre accessibles les offres d'emploi et les postes de travail aux personnes handicapées
- Proposition de recommandations de secteurs à privilégier, en fonction des opportunités d'emploi, contraintes liées à ces emplois, et besoins pour rendre ces emplois accessibles

#### **Auto emploi :**

- Identification des opportunités d'auto-emploi, liés aux secteurs d'activités en développement
- Analyse des contraintes liées à ces secteurs
- Analyse des besoins spécifiques des micro-entrepreneurs handicapés (pour l'accès aux services et développement de compétences)
- Proposition de recommandations des secteurs à privilégier en fonction des opportunités d'activités à développer

### **3.4 Résultats attendus**

#### **Emploi salarié :**

- Définition et Identification des secteurs d'activités prometteurs et à fort potentiel de recrutement de main d'œuvre sur les trois sites du projet dans les grandes entreprises, PME et micro entreprises

- Identification et description des fédérations d'entreprises et des entreprises sur les trois sites du projet
  - ✓ Répartition des entreprises par secteur et par taille pour chaque territoire
  - ✓ Identification d'entreprises (dont les IMF/banques) à fort potentiel de recrutement et intéressées par une politique de recrutement inclusive
- Identification des besoins de recrutement des entreprises étudiées (échantillon) en terme de compétences, à la fois techniques et comportementales (savoir-faire et savoir-être).
- Description des pratiques existantes pour répondre aux besoins en ressources humaines des entreprises étudiées notamment pour le recrutement des personnes handicapées
  - ✓ identifier et analyser les différentes politiques, pratiques, contraintes et mécanismes en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi, pour chacune des entreprises sélectionnées dans l'étude, de manière générale et de manière plus spécifique pour le recrutement des personnes handicapées
- Formulation des Recommandations
  - ✓ Secteurs d'activités, entreprises à cibler, opportunités emplois et compétences recherchées
  - ✓ Identification des besoins des entreprises pour rendre leurs politiques de recrutement et leurs pratiques de maintien à l'emploi plus inclusives: profil demandés, mécanismes de suivi, adaptation de poste de travail, compensation, tutorat, binôme, coaching, formation, évaluation, mécanismes de plainte, promotion
  - ✓ Identification des besoins des personnes handicapées pour faciliter leur recrutement et leur maintien dans l'emploi : formation préalable, coaching...

#### Auto-emploi:

- Identification et description des fédérations/ syndicats d'entrepreneurs existants
- Identification et description des services d'appui au développement d'entreprises, incubateurs,
- identification et description des institutions de micro finance sur les trois sites du projet
  - Identification d'IMF/banques proposant ou voulant proposer des services accessibles pour les personnes handicapées
  - Lister les principaux produits et services proposés par chacune des institutions (sélectionnées pour l'étude) de micro finances sur chaque site
  - Analyser les conditions d'accès au crédit et aux autres produits et services des IMF pour chaque IMF étudié
  - Identifier les secteurs les plus prometteurs dans la création d'entreprise (prêts octroyés par secteur, remboursements, développement d'entreprise)
- Identification des secteurs à fort potentiel pour l'auto-emploi (selon ANETI, IMF, fédération d'entreprises, autres services...)
- Recommandations :
  - Identification d'IMF et autres services facilitateurs pour accéder à l'auto emploi ainsi que des besoins potentiels pour les rendre plus inclusives
  - Identification des besoins, barrières et facilitateurs des personnes handicapées pour accéder à ces opportunités d'auto-emploi

#### **3.4 Localisation :**

L'étude se déroulera dans trois gouvernorat : BEN AROUS / GABES / GAFSA

#### **3.5 Populations cibles :**

- les entreprises du secteur privé
- les institutions de microfinance
- Les acteurs économiques et d'insertion professionnelle locaux (services, fédérations privées...)
- Les personnes handicapées installées à leur propre compte
- Les personnes handicapées embauchées dans une entreprise privée
-

## IV. PROPOSITION DE METHODOLOGIE

L'équipe de consultants devra connaître et s'approprier en premier lieu le cadre juridique lié à l'emploi et au travail en Tunisie (revue de littérature). Elle en fera référence dans le rapport de l'étude notamment pour faire le lien entre ce cadre et la connaissance des politiques de recrutement des entreprises enquêtées.

Pour répondre aux divers objectifs de cette étude, la méthodologie proposée devra s'appuyer sur la collecte et l'analyse de données quantitatives et qualitatives.

### **Pour l'emploi salarié il s'agira :**

D'identifier et décrire les secteurs d'activités principaux sur les zones cibles et de faire une sélection avec l'équipe projet de ceux qui seront étudiés en fonction de leur potentiel d'emploi pour les personnes handicapées. De proposer un plan d'échantillonnage d'entreprises dans les secteurs sélectionnés et de conduire des entretiens semi dirigés auprès de ces acteurs afin de répondre aux objectifs et résultats attendus spécifiques à l'emploi salarié de l'étude

D'identifier, décrire et conduire des entretiens semi dirigés et/ou groupes de discussion auprès des acteurs locaux (services de l'emploi, formation professionnelle, fédérations, syndicats) afin de répondre aux objectifs et résultats attendus de l'étude

D'identifier et conduire des entretiens semi dirigés et/ou groupes de discussions auprès de personnes handicapées en recherche d'emploi, employées au sein d'entreprise au moment de l'étude et/ou de représentants de personnes handicapées afin de répondre aux objectifs et résultats attendus de l'étude. Des méthodes d'observation des personnes handicapées employées pourront être proposées afin de compléter l'analyse.

De croiser et analyser les données récoltées auprès des différents acteurs suscités afin de décrire la situation existante

De formuler des recommandations en adéquation avec les objectifs du projet et au regard des politiques et cadres juridiques existants.

### **Pour l'auto emploi il s'agira :**

D'identifier et décrire les secteurs d'activités principaux sur les zones cibles et de faire une sélection de ceux étudiés avec l'équipe projet en fonction de leur potentiel pour les personnes handicapées. De proposer un plan d'échantillonnage des IMF/banques des secteurs concernés pour l'étude et de conduire des entretiens semi dirigés et/ou groupes de discussion auprès des ces acteurs afin de répondre aux objectifs et résultats attendus spécifiques à l'auto emploi de l'étude

D'identifier, décrire et conduire des entretiens semi dirigés et/ou groupes de discussion auprès des acteurs locaux (services de l'emploi, formation professionnelle, fédérations, syndicats) afin de répondre aux objectifs et résultats attendus de l'étude

D'identifier et conduire des entretiens semi dirigés et/ou groupes de discussions auprès de personnes handicapées auto entrepreneuses ou chef d'entreprise au moment de l'étude et de représentants de personnes handicapées afin de répondre aux objectifs et résultats attendus de l'étude.

De croiser et analyser les données récoltées auprès des différents acteurs suscités afin de formuler des recommandations en adéquation avec les objectifs de l'étude et au regard des politiques et cadres juridiques existants.

**L'ensemble des informations (secondaires, quantitatives, qualitatives) devront être analysées ensemble afin de permettre l'élaboration de recommandations pratiques, réalistes et pertinentes.**

**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 notamment l'obligation d'informer les participants sur les enjeux de l'étude, sera obtenue ; la confidentialité des données et des informations sera garantie; toutes les données collectées seront exploitées de manière anonyme.

**V. ETAPE DU LIVRABLE :**

<b>Etapas</b>	<b>Livrable</b>	<b>Délais estimés</b>	<b>Délais de validation par HI</b>
<b>E1</b> : Réunion de cadrage avec équipe HI	NA	1 semaine après la signature du contrat	NA
<b>E2</b> : Revue de littérature sur cadre juridique et développement protocole détaillé	NA	Semaines 2 à 4	NA
<b>E3</b> : Présentation d'une Note méthodologique détaillée	Note méthodologique détaillée incluant: le protocole d'étude (y compris échantillonnage), - les outils de collecte - Le plan d'analyse de l'étude - le planning détaillé de réalisation	1 mois après la signature du contrat	Une semaine après présentation de la note
<b>E4</b> : Collecte des données auprès des acteurs et analyse des données	NA	Semaines 5 à 10	NA
<b>E 5</b> : Rapport intermédiaire et rencontre avec l'équipe du projet	Résultats préliminaires issus de la collecte de données avec propositions des pistes/axes d'analyse en vue de valider ou proposer des améliorations	2.5 mois après la signature du contrat	Une semaine après la rencontre
<b>E6</b> : Rapport de la version finale des résultats de l'étude	Résultats finaux et rapport complet de l'étude	3 mois après la signature du contrat	Deux semaines
<b>E7</b> : Synthèse du rapport de la version finale des résultats de l'étude en version française et présentation des résultats auprès des partenaires	Un document de 20 page avec une présentation claire et facile à lire de la méthodologie et résultats de l'étude Un atelier de restitution	4 mois après la signature du contrat	Deux semaines

## **Les mécanismes de communication et de suivi entre le consultant et Handicap International :**

**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

## **VI. ARRANGEMENTS CONTRACTUELS**

### **1. Lieu des travaux:**

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

### **2. Durée des travaux :**

La durée de la mission, objet des présents termes de références, est estimée à **4 mois** à partir de la date de la signature du contrat. Cette durée peut être ajustée en fonction de la proposition technique des consultants

### **3. Modalités de paiement :**

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

<b>Livrables/ prestations</b>	<b>Termes de paiement</b>
Signature du contrat	30% du montant de la prestation contractualisée
Validation du Rapport intermédiaire	30%
Validation de l'ensemble des livrables	40%

## **VII. PROFILS RECHERCHES:**

Pour la réalisation de la mission décrite dans les présents termes de référence, une équipe d'experts devra réunir des expertises (1) en économie pour l'analyse économique du marché de l'emploi/auto-emploi, (2) en ressource humaine pour l'analyse des postes de travail et des compétences nécessaires, (3) en développement d'entreprise, pour analyser le système d'appui à la micro

entreprise, (4) sur le handicap, pour l'analyse des besoins spécifiques de la population d'étude, notamment des obstacles rencontrés sur les poste de travail;

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

**1. Analyse Economique:**

- Diplôme de doctorat en économie, science de travail ou équivalent ;
- Un minimum de 5 années d'expérience dans les domaines de l'analyse économique du marché de l'emploi/auto-emploi.
- Parfaite maîtrise du pilotage de recherches.
- Grande faculté de management d'une équipe de recherche
- Grande faculté d'analyse et de synthèse

**2. Ressources humaines :**

- Diplôme supérieur GRH ;
- Un minimum de 5 années d'expérience dans les domaines GRH, l'analyse des postes de travail et des compétences nécessaires
- Grande faculté d'analyse et de synthèse.

**3. Développement d'entreprise :**

- Diplôme supérieur en gestion des petites et moyennes entreprises ;
- Un minimum de 5 années d'expérience dans l'analyse des systèmes d'appui à la micro entreprises .
- Grande faculté d'analyse et de synthèse

**4. Handicap**

- Diplôme supérieur en sciences sociales, santé publique, réadaptation ou équivalent ;
- Un minimum de 5 années d'expérience dans le champ du handicap
- Grande faculté d'analyse et de synthèse

## **VI. MODALITES DE CANDIDATURE :**

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

1. Une proposition méthodologique et technique présentant :

- Un résumé d'une page présentant le projet de recherche exposant les objectifs précis
  - Détail du projet (10 pages maximum) avec
    - Deux pages maximum portant sur le contexte de l'étude et la compréhension des TDRs
    - Une description détaillée des modalités de réalisation du projet de recherche. Cette description portera sur le pilotage du projet (incluant le suivi de l'étude et une proposition de calendrier), la justification et pertinence méthodologique, les ressources humaines impliquées, le rôle de chaque chercheur ainsi que la méthodologie proposée de l'enquête en référence aux objectifs, résultats attendus, proposition méthodologique et étapes et livrables attendus proposés dans les TDRs
  - 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 (rapport d'étude, publications etc...).
2. Une proposition financière **forfaitaire globale**(en TTC) incluant les honoraires et frais afférents à la réalisation de l'ensemble de l'étude (collecte des données, frais de déplacements, per diem etc...) et activités annexes (édition rapport, ateliers de restitution etc...)

**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 d'Etudes et 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 Octobre 2015** par mail à l'adresse suivante:

Mehrez AFCHAR , Conseiller technique du projet: [mafchar@hi-maghreb.org](mailto:mafchar@hi-maghreb.org)

## **VII. CRITERES D'EVALUATION**

Les offres reçues conformément aux éléments exposés ci-dessus seront analysées par un comité de sélection pluri-acteurs selon les critères suivants

<b>Expertise du soumissionnaire</b>
Expérience affirmée dans le développement et la conduite d'étude quantitative et/ou qualitative
Expérience / connaissance autour de la problématique d'insertion professionnelle que ce soit dans l'emploi salarié et l'autoemploi
Expérience/ compétences dans le champ du Handicap
<b>Méthodologie proposée, approche et plan d'exécution</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/Méthodologie proposée sont-ils adaptés 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 et personnels clés</b>
Expertise Nombre et profil des consultants, Qualifications et compétences Expérience internationale Expérience professionnelle spécifique Maîtrise de la langue arabe
<b>Moyens et calendrier de mise en œuvre</b>
Plan d'action détaillé et cohérent avec le calendrier indicatif mentionné dans les TdRs
Offre financière détaillée et raisonnable
<b>TOTAL</b>