



République de Côte d'Ivoire
Union – Discipline – Travail



**MINISTRE DE LA PROMOTION DE LA JEUNESSE, DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DU
SERVICE CIVIQUE- MPJEJSC**

BUREAU DE COORDINATION DES PROGRAMMES EMPLOI





**Termes de référence pour le recrutement d'un
consultant pour l'évaluation à mi-parcours de la
phase additionnelle du Projet Emploi Jeune et
Développement des Compétences (PEJEDEC)**

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La Côte d'Ivoire a été durement frappée par les effets pervers des crises sociopolitiques successives depuis 2002. En effet, ces situations de crise que le pays a connues ont surtout conduit à un ralentissement général des activités économiques dans le pays, affecté les services sociaux de base et dégradé le tissu social. L'une des problématiques majeures dont fait désormais face le pays dans ses tentatives de redressement du tissu socioéconomique reste l'emploi des jeunes.

Au vu de ces enjeux, la Côte d'Ivoire a initié le Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC) et a obtenu de l'Association Internationale de Développement (IDA) du Groupe de la Banque Mondiale, un don d'urgence de 50 millions de dollars US en juillet 2011 pour le financement de sa mise en œuvre. Le projet a été mis en vigueur le 27 Décembre 2011 sur une durée de quatre (4) ans, et articulé autour des trois (3) composantes suivantes :

Composante 1 : « Opportunités d'emplois temporaires au profit des jeunes ». Cette composante mise en œuvre par l'AGEROUTE, visait à donner à 12 500 jeunes déscolarisés ou non scolarisés, l'opportunité d'avoir non seulement accès à un revenu, mais aussi et surtout à des opportunités de formation et d'auto emploi. Les jeunes ont été employés de façon temporaire dans le cadre de travaux d'utilité publique (Travaux à Haute intensité de Main d'œuvre -THIMO) tels que : la réhabilitation et l'entretien des routes ; les travaux de drainage ; les travaux d'assainissement etc.

Composante 2 : « Développement des compétences et Appui à l'emploi pour les jeunes ». devait permettre d'améliorer l'employabilité de 15 000 jeunes, de différents niveaux de compétences, en leur offrant des possibilités: (i)d'apprentissages ; (ii)de stages en entreprises pour les diplômés ; (iii)de programmes de formation professionnelle de courte durée dans des secteurs clés de la croissance économique ; (iv)de formations en entrepreneuriat pour les diplômés porteurs de projets de création d'entreprises. La mise en œuvre de la composante 2 a été confiée à l'AGEPE et à l'AGEFOP.

Composante 3 : « Renforcement de la capacité institutionnelle » devait aider au renforcement de la capacité des institutions publiques et privées engagées dans la politique de l'emploi et du développement des compétences. Pour atteindre cet objectif, la composante 3 a financé : (i) des études et enquêtes ; (ii) des activités de communication ; (iii) des évaluations d'impact et des enquêtes de satisfaction des bénéficiaires des

composantes 1 et 2 ; (iv) des appuis à la politique de l'emploi des jeunes. Elle a aussi couvert le financement de l'unité de coordination du Projet.

A sa date de clôture, le 30 Juin 2015, le PEJEDEC avait pleinement atteint son objectif de développement qui était « *d'améliorer l'accès aux opportunités d'emploi et de développement des compétences des jeunes ivoiriens âgés de 18 à 30 ans* ». Au vu de cette performance et à la demande du Gouvernement ivoirien, la Banque mondiale a octroyé, en août 2015, des ressources additionnelles au Projet, à travers un crédit de 50 millions dollars US.

Le financement additionnel doit intensifier, sur la base des leçons apprises au cours de l'exécution du PEJEDEC, les activités menées avec succès sous le financement initial et apporter un appui à de nouvelles activités. Il accompagnera la transition des politiques et programmes d'emploi du Gouvernement, d'une approche d'urgence post-crise à une approche qui s'appuie sur des objectifs d'emploi plus inclusifs et productifs à long terme, identifiés dans la Stratégie gouvernementale de Relance de l'Emploi adoptée en novembre 2013

Conformément aux dispositions de l'accord de don et au regard de la nature stratégique du projet, le BCP-Emploi souhaite élaborer l'évaluation à mi-Parcours de la phase additionnelle permettant de répondre à un ensemble de questionnements sur la cohérence, l'efficacité et l'efficience du projet afin de donner d'éventuelles nouvelles orientations.

Ainsi les présents TDR sont produits en vue de recruter un consultant individuel pour l'évaluation à mi-parcours de la phase additionnelle du PEJEDEC.

2. OBJET DE LA MISSION

L'objet de la mission du consultant est de procéder à l'évaluation à mi-parcours de la phase additionnelle du PEJEDEC en collaboration avec le BCP-Emploi, le Comité de pilotage et les parties prenantes au projet.

De manière plus spécifique, il s'agira pour le Consultant de :

- Présenter le bilan des réalisations et des résultats du projet en rapport avec les prévisions ;
- Etablir la performance d'exécution des composantes et des domaines transversaux (gestion fiduciaire, suivi-évaluation, etc.) ;
- Identifier les éventuelles difficultés susceptibles d'entraver l'atteinte des résultats assignés au projet et formuler des recommandations pour y remédier.

3. ETAPES CLES DE LA MISSION

La mission d'évaluation du consultant se déroulera selon les principales étapes suivantes :

1. Recrutement d'un Consultant ;
2. Réunion de démarrage de la mission ;
3. Élaboration du rapport de démarrage décrivant les méthodes de travail et le calendrier des activités suivi de sa validation par le BCP-Emploi ;
4. Collecte et analyse des informations ;
5. Élaboration et restitution des versions provisoires du rapport bilan à mi-parcours et du rapport d'évaluation à mi-parcours ;
6. Finalisation et transmission des versions finales du rapport bilan à mi-parcours et du rapport d'évaluation à mi-parcours.

4. MODALITES D'EXECUTION

Le BCP Emploi sélectionnera un Consultant individuel pour la mise en œuvre de l'évaluation. Le consultant sera placé sous la responsabilité du Responsable de la Cellule Programme et Suivi-évaluation et en étroite collaboration avec le Spécialiste et les Assistants en Suivi – Evaluation du BCP Emploi.

Sa mission sera facilitée par le BCP-Emploi qui mettra à la disposition du consultant tous les documents et données nécessaires au consultant pour mener à bien sa mission.

5. ENGAGEMENT DES PARTIES

a. Engagement du BCP-Emploi

Le BCP-Emploi s'engage à assurer toutes les conditions nécessaires pour l'obtention des résultats attendus dans la mise en œuvre de cette prestation :

- Un espace de travail ;
- L'accès à toute la documentation demandée ;
- La programmation et l'organisation des séances de travail avec les équipes qui seront sollicitées.

b. Engagement du Consultant

Le consultant sera tenu au secret professionnel et s'engagera à produire dans les délais prescrits et avec la qualité requise les livrables décrits ci-dessus. Dans le cadre de la mission, le consultant aura pour principales tâches :

- Finaliser les TDR de l'évaluation et le chronogramme ;
- Finaliser et tester les différents outils de collecte ;
- Organiser la collecte de données quantitative et qualitative ;
- Assurer le contrôle et le traitement des données de qualité et analyser les données selon le plan d'analyse validé par le BCP Emploi ;
- Rédiger les rapports : Rapport provisoire et Rapport final et les restituer à la Banque mondiale et au BCP Emploi.

6. PROFIL DU CONSULTANT

Le Consultant doit être un expert senior disposant d'une expérience dans la gestion et/ou du Suivi & Evaluation de programmes de développement multisectoriel et/ou de lutte contre la pauvreté de très grande envergure. Il/elle doit :

- Etre titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (minimum BAC + 5) dans l'un des domaines suivants : Sciences économiques / politiques, gestion, économie du développement ou assimilé ; statistiques, sociologie, gestion de projets ou tout autre domaine équivalent ;
- Disposer d'une expérience générale dans le domaine de l'évaluation de projets et programmes financés ou cofinancés par les bailleurs de fonds (Banque mondiale, BAD, AFD, UE, PNUD etc.) : Avoir réalisé au moins 5 missions d'évaluation de projets et programmes dans n'importe quel domaine d'activité ;
- Disposer d'une expérience spécifique en évaluation de projets et programmes dans le domaine de la formation-emploi : Avoir réalisé au moins 3 missions d'évaluations de projets et programmes dans le domaine de la formation – emploi ;
- Avoir une connaissance des directives de la Banque mondiale en matière d'élaboration de rapports constitue un atout ;
- Avoir une parfaite maîtrise du français et de très bonnes qualités d'expressions orale et écrite ;

- Avoir une parfaite maîtrise de l'outil informatique en particulier des logiciels de traitement statistiques et des logiciels bureautiques (Word, Excel, Powerpoint) ;
- Avoir des aptitudes à travailler en équipe, à communiquer, à animer des ateliers et séminaires de présentation / restitution.

7. METHODOLOGIE

Le consultant devra proposer dans son rapport de démarrage une description détaillée de la méthodologie d'élaboration du rapport bilan et du rapport d'évaluation. La méthodologie devra notamment comprendre une analyse de la documentation disponible. Dans ce cadre, le Consultant devra aussi exploiter les bases de données des rapports produits depuis le début de la phase additionnelle du projet (rapports trimestriels, rapports financiers, rapports de missions de supervision, ...) et dans la mise en œuvre des interventions de chaque composante et sous-composante.

Des entretiens devront être réalisés avec les différentes parties prenantes, agences d'exécution et prestataires de services des composantes et sous-composantes et, au besoin, des entretiens avec les bénéficiaires du projet.

Il lui sera possible également d'effectuer des missions-terrain pour compléments d'informations, étant entendu que son travail va au-delà de l'exploitation de la documentation existante.

8. LIVRABLES

Le Consultant devra produire les rapports suivants :

- Un rapport de démarrage incluant la méthodologie de la mission y compris la liste des documents à consulter, les principaux outils de collecte de données, la liste des personnes à rencontrer, un chronogramme détaillé et le calendrier des livrables de la mission ;
- Deux rapports provisoires dont un rapport bilan à mi-parcours et un rapport d'évaluation à mi-parcours ;
- Le rapport d'évaluation finale qui prend en compte toutes les suggestions et recommandations formulées lors de la restitution du rapport provisoire.

Le rapport d'évaluation à rédiger pourrait être structuré selon le canevas ci-après :

N°	Rubrique	Points à couvrir
1	Résumé synthétique	Il comprend la synthèse des principaux résultats et conclusions de l'évaluation
2	Introduction	Elle pourrait prendre en compte entre autres : <ul style="list-style-type: none"> - Le contexte et justification du projet ; - L'historique de mise en œuvre ; - L'origine du projet ; - Les différentes phases de mise en œuvre.
3	Présentation du PEJEDEC	Une description du projet pourra se faire à travers la présentation des points suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Des objectifs ; - Des composantes ; - Des arrangements et ancrage institutionnels ; - Des sources de financement et cadrage budgétaire ; - Des partenaires dans le processus de mise en œuvre ; - Du cadre de performance ;
4	Bilan des réalisations des composantes	<ul style="list-style-type: none"> - Evénements marquants du projet de manière chronologique depuis son lancement. - Principales méthodes d'intervention et réalisations. - Niveau d'atteinte du cadre de résultats.
5	Performance d'exécution des composantes	Pour chaque composante, le consultant doit relater : <ul style="list-style-type: none"> - Le contexte et les objectifs ; - La logique d'intervention ; - L'alignement sur les stratégies nationales ; - L'analyse des bénéficiaires du PEJEDEC y compris la prise en compte du genre ; - Les performances et les principaux résultats sur le plan de l'exécution, budgétaire, les indicateurs d'activités et des effets et impacts jugés pertinents y compris les résultats inattendus et le respect du calendrier ; - Les facteurs clés ayant affecté la mise en œuvre des composantes et des résultats (les facteurs ayant favorisé la mise en œuvre ainsi que les difficultés rencontrées et les mesures correctrices) - Les recommandations à mettre en œuvre par le Gouvernement, la Banque mondiale et les entités d'exécution, d'une part de consolider et assurer la durabilité des résultats obtenus, et d'autre part pour mieux concevoir et mettre en œuvre les futures activités du projet.

N°	Rubrique	Points à couvrir
6	La gouvernance du PEJEDEC	<p>Cette partie doit relater les conditions d'exécution du PEJEDEC, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les facteurs liés au contexte national et l'alignement du PEJEDEC avec les politiques et programmes de réduction de la pauvreté ; - Les facteurs internes au management du Projet : engagement des organes de la Banque mondiale, qualité des ressources humaines, efficacité du management du Projet, la présence du Contrôleur financier et de l'Agent Comptable, la supervision et l'appui Technique de la Banque mondiale ; - Les leçons apprises ; - Recommandations.
7	Performances au niveau transversal	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Les Evaluations Environnementale et Sociale(EES)</i> : les objectifs et missions, les principaux résultats obtenus grâce aux activités d'évaluation environnementale et sociale et les leçons apprises, les meilleures pratiques et cas de succès et les recommandations pour consolider et pérenniser les résultats des projets ; - <i>Le Suivi-Evaluation</i> : les objectifs et missions, les principales réalisations, la performance budgétaire au niveau du Suivi & Evaluation, les résultats obtenus grâce aux activités de Suivi & Evaluation, les bonnes pratiques et les succès, les leçons apprises et les recommandations pour mieux mener la fonction de suivi-évaluation et d'en faire un véritable outil d'aide à la décision et d'amélioration de la performance des projets. - <i>La communication sur les activités du programme</i> : les objectifs et missions, les principales activités réalisées, les résultats obtenus grâce aux activités de communication, les meilleures pratiques identifiées et les recommandations. - <i>La Passation de marchés</i> : Les objectifs et missions, le point des opérations de passation de marchés, l'analyse des contrats signés, l'analyse de la répartition du montant des contrats signés, l'analyse de la durée des opérations de passation de marchés, les leçons apprises, et les recommandations. - <i>L'exécution budgétaire</i> : L'exécution budgétaire au niveau de l'Administration du PEJEDEC depuis le lancement de la phase additionnelle.
8	Conclusion et annexes	<p>Le rapport d'évaluation à mi-parcours doit prévoir une conclusion et des annexes jugées utiles pour enrichir davantage ledit rapport.</p>

9. DUREE DE LA MISSION

La durée de la mission est estimée à un maximum de 60 jours calendaire à compter de la date de délivrance de l'ordre de service de démarrage de la mission. Toutefois le Consultant reste lié au PEJEDEC jusqu'à la validation définitive du rapport final.

Le Consultant retenu devra être mobilisé à plein temps et travailler exclusivement sur la mission d'évaluation. La mission se déroulera à Abidjan avec des déplacements à l'intérieur du pays.

10. METHODE DE SELECTION

Le recrutement du consultant sera effectué suivant la méthode de sélection de consultants individuels par avis à manifestation d'intérêt conformément aux Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque Mondiale dans le cadre des prêts de la BIRD et des Crédits et Dons de l'IDA, édition janvier 2011, révisée en juillet 2014.