*Une image contenant texte

Description générée automatiquement*

Termes de référence pour le recrutement d’une compétence pour l’évaluation à mi-parcours du projet « Komor Initiative »

Date : début mai – mi-juin 2023

Information générales

|  |  |
| --- | --- |
| Intitulé de la mission | *Evaluation à mi-parcours du projet Komor Initiative* |
| Bénéficiaire(s) | *Expertise France* |
| Pays | *Union des Comores* |
| Durée totale des jours prévus | *34 hommes/jours* |
| Bailleur | *Agence Française de développement* |
| Période couverte par l’évaluation | *Février 2020- 30 avril 2023* |
| Budget | *11 M euros* |

# 

Liste des acronymes

KI : Komor Initiative

EF : Expertise France

MEN : Ministère de l’Education Nationale

FIP : Formation, Insertion Professionnelle

DFIP : Direction de la Formation et de l’Insertion Professionnelle

MNH : Msomo na Hazi

PROFI : Projet de Professionnalisation de l'Offre de Formation et Insertion

UCM : Unité de Coordination Ministérielle

SEA : Suivi-Evaluation-Apprentissage

SERA : Suivi-Evaluation-Redevabilité - Apprentissage

PDFC : Plan de Développement France-Comores

CAM : Cellule d’Appui Mutualisé

OSC : Organisation de la Société Civile

AMIE : Appui à la Micro Entreprise

ADDE : Action pour le Développement Durable et Environnement

# Contexte

## Contexte général

La France et l’Union des Comores ont signé le 22 juillet 2019 un Document Cadre intitulé « vers un partenariat renouvelé » (DCP) qui prévoit notamment « la relance d’une coopération au développement ambitieuse entre la France et l’Union des Comores, selon des modalités renouvelées et adaptées ». Cette relance passe notamment par la mise en place d’un Plan de développement France-Comores (PDFC) pour un montant de 150 M€ sur trois années. Ce projet est inscrit dans la mise en œuvre du PDFC qui doit parvenir à réduire l’écart de développement entre les 3 îles de l’Union des Comores et Mayotte afin de réduire les migrations comoriennes. Le PDFC vise entre autres à financer des actions visibles répondant aux besoins immédiats des Comores en matière de développement économique et social susceptibles d’offrir des perspectives d’avenir à la jeunesse comorienne. Un effort particulier doit être consacré à l’île d’Anjouan, principale île de départ vers Mayotte.

L’économie comorienne est fragile, peu diversifiée et peine à offrir des opportunités d’emplois et d’avenir à sa jeunesse. C’est pourquoi une action d’envergure est prévue dans le PDFC pour créer des conditions favorables à l’insertion socio-économique des jeunes comoriens et comoriennes à travers notamment le renforcement du système éducatif et de formation professionnelle mais aussi la mise en place de dispositifs d’accompagnement à l’emploi et à la création d’entreprises. Le projet Komor Initiative s’inscrit dans l’axe sectoriel prioritaire « Insertion socio-économique des jeunes et soutien aux activités génératrices d’emploi durable ». Conformément aux dispositions du PDFC, ce projet est en maîtrise d’ouvrage directe par Expertise France (subvention), et mis en œuvre en partenariat avec le Ministère de l’Education Nationale, de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche, et de la Formation et de l’Insertion Professionnelle (MEN).

## Présentation du projet Komor Initiative

### Intitulé du projet : Projet d’appui à la formation et l’insertion professionnelle des jeunes aux Comores (Komor Initiative) - KI

### Dates de mise en œuvre

Le financement du projet octroyé en décembre 2019 a fait l’objet d’un accord particulier entre l’AFD et Expertise France en septembre 2020, avec rétroactivité des dépenses à compter du 1er février 2020, date de prise de fonction de la Cheffe de projet.

Cependant, le démarrage du projet a été suspendu pendant plusieurs mois, du fait des blocages institutionnels autour de la mise en œuvre de la modalité d’exécution des projets en MOADM confiée à EF. Ceux-ci ont été résolus à la faveur de la signature par les deux pays en mars 2021 de l’Accord-Faîtier, qui encadre les modalités d’exécution du PDFC. Un accord de partenariat entre EF et le Ministère en charge de la formation professionnelle a ainsi pu être signé le 29 juillet 2021 et a permis le démarrage effectif du projet. Le projet a une durée de 54 mois, avec une date de fin prévue pour le 31/12/2025.

### Localisation/Zones d’intervention

L’intervention est d’une envergure nationale et met en œuvre des activités dans l’ensemble des trois iles de l’Union des Comores (Grande Comore, Anjouan et Mohéli). A ce jour, plus de 70% des actions sont mise en œuvre à Grande Comore.

### Partenaires opérationnels

Le Ministère de l’Education Nationale de l’Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l’Insertion Professionnelle des Comores (MEN) est le partenaire d’EF pour la mise en œuvre du projet.

La maîtrise d’ouvrage directe mandatée est confiée à Expertise France (EF) en subvention directe, qui met en œuvre le projet conformément aux dispositions de la Convention-cadre subvention entre l’AFD et Expertise France du 20/12/2018 et aux dispositions de l’Accord particulier AFD/EF du projet signé le 16/06/2020 et de ses avenants signés le 21/12/2021 et le 19/12/2022.

Un Comité de pilotage du Projet (COPIL) –coprésidé par l’Ambassadeur de France Union des Comores et le Ministre en charge de la formation et de l’insertion professionnelle est mis en place depuis janvier 2022- a vocation à valider les orientations stratégiques du Projet, à superviser sa mise en œuvre en conformité avec la finalité et les objectifs définis collectivement et à veiller à sa bonne articulation avec les politiques et les stratégies nationales et les projets financés par les autres partenaires techniques et financiers.

L’équipe projet est composée à date par :

* Une cheffe de projet,
* Un expert international Formation Insertion Professionnelle,
* Un coordonateur Anjouan et Mohéli,
* Un chargé de suivi-évaluation apprentissage.

L’équipe projet est appuyée par une « Cellule d’Appui Mutualisée » (CAM) chargée de la gestion administrative et financière, dont la passation des marchés publics et la logistique, le suivi-évaluation et la communication au titre de l’ensemble des projets d’Expertise France en Union des Comores.

L’Unité de Coordination Ministérielle (UCM) a été mise en place au sein du MEN en janvier 2022 pour appuyer l’exécution du projet et garantir l’appropriation et l’alignement avec les politiques et stratégies nationales.

### Groupes cibles

Les groupes cibles visés par le projet sont :

* Le MEN (Direction en charge de la FIP) ;
* Le Ministère de l’emploi (Maison de l’emploi) ;
* Les porteurs de projets (OSC, entreprises, structures publiques, collectivités territoriales) sur les 3 îles ;
* Les 3 Centres de Formations professionnelles publics (CFP) de Grande Comore : CFIP de Djomani, CNH de M’Vouni, et CEFOTEC de M’kazi. A noter que le projet MNH appuie les CFP sur l’Île d’Anjouan et Mohéli ;
* 1 futur centre à opérationnaliser soit à Foumbouni ou à Singani en fonction des résultats des études de faisabilité ;
* Ndzouani Gold, à Anjouan, une institution en cours d’identification pour la mise en œuvre des activités qui concourent au résultat 2.5 à Anjouan ;
* Les jeunes hommes et femmes âgés de 15 à 35 ans des trois îles ;

### Budget du projet

Le budget initial du projet était de 8,5 millions d’euros. Le projet a fait l’objet d’un complément financier de 2,5 millions d’euros en décembre 2022. Ce financement complémentaire permet de disposer d’un budget total de 11 millions d’euros.

### Objectifs du projet

L’objectif général du projet est « de stimuler l’accès à l’emploi des jeunes comoriens et comoriennes en renforçant leurs capacités et compétences à travers le renforcement et la modernisation du dispositif de formation socio-professionnelle et la structuration des dispositifs d’insertion et d’accompagnement vers l’emploi. Ainsi, le projet devra permettre d’appuyer un continuum d’actions d’orientation-formation-insertion-accompagnement vers l’emploi à travers l’appui aux acteurs de la formation et de l’insertion dans leur positionnement au sein du système et les sortir de leur isolement et en renforçant les liens entre la formation technique et professionnelle, l’insertion et le monde du travail.

Les objectifs spécifiques sont les suivants :

* Renforcer et capitaliser sur les initiatives privées et publiques existantes dans le champ de l’orientation – formation – insertion – emploi pouvant contribuer au développement d’une offre de service complète et adaptée ;
* Développer un programme innovant national Orientation- Formation – Insertion – Emploi à travers un renforcement et une harmonisation des pratiques et des normes au niveau national et le soutien à des actions innovantes au niveau territorial ;
* Soutenir la qualité du dispositif de formation et d’insertion et le renforcement de son pilotage et de sa gouvernance.

Les filières ciblées comme prioritaires (non exclusives) sont les suivantes : agriculture, artisanat, BTP génie civil, tourisme, énergie, transports, Technologie de l’information et de la Communication.

### Principales composantes du projet (résultats attendus et indicateurs) et activités réalisées

**Composante 1 – Appui aux initiatives émergentes**

Cette composante cible les activités à impacts directs du projet pouvant permettre l’accompagnement des bénéficiaires dans leur parcours d’orientation – formation – insertion – emploi. A travers cette composante et dans une logique d’intervention en « double détente », le projet vise i) d’une part à appuyer des initiatives privées existantes pour un effet moteur rapide dans les domaines prioritaires du projet ; (ii) et d’autre part à identifier des initiatives locales pertinentes et pérennes qui pourraient être déployées à l’échelle nationale.

Cette composante comporte un résultat :

* Résultat 1.1 : Des initiatives existantes du continuum orientation – formation – insertion sont soutenues.

**Composante 2 – soutien aux actions nationales structurantes du continuum orientation – formation – insertion - emploi**

Cette composante vise la structuration de l’offre de formation à moyen terme afin de garantir une adéquation entre la demande du marché du travail et l’orientation et la formation des jeunes, et d’assurer ainsi leur employabilité. Des mécanismes sont aussi mis en place pour assurer l’accompagnement à l’insertion des jeunes ciblés.

Cette composante comporte 5 résultats :

* Résultat 2.1 : Des opportunités de diversification de l’offre de formation sont identifiées et étudiées
* Résultat 2.2 : L’offre de formation publique et semi – publique est renforcée.
* Résultat 2.3 : L’apprentissage traditionnel est renforcé
* Résultat 2.4 : Un mécanisme d’accompagnement des jeunes vers l’insertion professionnelle durable est mis en œuvre
* Résultat 2.5 : Des parcours de formation et d’accompagnement sont expérimentés au niveau communal/intercommunal (territorialisation)

### Composante 3 : Amélioration de la qualité des dispositifs à travers un renforcement du pilotage et de la gouvernance

Cette composante vise le renforcement du cadre d’intervention en termes de formation et d’insertion adapté aux besoins et véhiculant une vision des dispositifs partagée par toutes les parties prenantes dans la droite ligne des textes réglementaires existants. Cette composante vise deux résultats qui sont :

* Résultat 3.1 : La gouvernance de la formation et de l’insertion professionnelle est renforcée
* Résultat 3.2 : La fonction d’observatoire de l’emploi et de suivi de l’insertion est renforcée au sein de la MDE

### Principales activités mises en œuvre

Les principales activités mises en œuvre à la date de rédaction des termes de référence sont :

* + Financement de deux projets visant l’insertion professionnelle des jeunes portés par les OSC AMIE et ADDE ;
  + Accompagnement des 3 Centres de formation professionnelle (CFP) de Grande Comores à la rédaction de leur projet d’établissement ;
  + Renforcement des capacités des CFP à travers l’acquisition d’équipements professionnels et la formation des formateurs ;
  + Lancement des études de faisabilité sur les activités structurantes (en cours finalisation 2023) :
    - Structuration et déploiement de l’Observatoire de l’emploi et du Système d’Information et de Gestion de l’Emploi et de la Formation Technique et Professionnelle (SIGEFTP) ;
    - Opérationnalisation d’un 4ème CFP à Grande Comore ;
    - Conception d’un système national de préapprentissage ;
    - Développement d’une approche territoriale de l’insertion des jeunes à Anjouan.
  + Développement de la stratégie Communication
  + Conception du Plan Suivi-Evaluation Redevabilité Apprentissage

## Dispositif de suivi-évaluation

Le dispositif de suivi-évaluation du projet a été mis en place en 2022. Le plan suivi-évaluation, redevabilité et apprentissage du projet comporte une théorie de changement, un cadre logique avec des indicateurs définis à tous les niveaux de la chaîne de résultat. Il est mis en œuvre en partenariat avec les acteurs du projet. La mise en œuvre du dispositif de suivi-évaluation-apprentissage (SEA) est coordonnée par un le chargé SEA dédié au projet, appuyé par un coordonnateur suivi-évaluation redevabilité et apprentissage déployé au sein de la CAM qui assure l’harmonisation et la cohérence du dispositif de suivi évaluation de l’ensemble du programme PDFC.

Les données collectées alimentent les exercices de pilotage interne à l’Agence (revues de projet) et de reporting aux instances de gouvernance du projet (rapportage COPIL, reporting bailleurs, etc.).

La théorie du changement du projet ainsi que le cadre logique révisé mise à jour sont annexés aux présents termes de références.

# OBJECTIFS ET RESULTATS POURSUIVIS PAR L’EVALUATION

## Objectifs de la mission

### Raison d’être de l’évaluation

Au regard de l’enjeu, de la durée de 54 mois du projet, du budget conséquent et selon les spécifications des conventions avec l’AFD et l’Union des Comores, Expertise France souhaite diligenter une évaluation externe à mi-parcours. Cette évaluation est un jalon du projet pour assurer sa redevabilité envers l’AFD, EF et le MEN. Elle doit également permettre de tirer des enseignements qui serviront à ajuster si nécessaire le projet par rapports aux objectifs et cibles définis.

### Objectifs et attentes générales de la mission

Cette évaluation a pour principal objectif de fournir au MEN, à EF (équipes terrain et siège) et à l’AFD :

* Une analyse globale et indépendante de la performance du projet Komor Initiative, en prêtant une attention particulière à ses résultats intermédiaires, en comparaison avec les objectifs fixés ;
* Des leçons et des recommandations, de manière à améliorer, le cas échéant, les actions en cours et futures.

En particulier, cette évaluation servira à :

* Analyser de manière globale la performance du projet : évaluer la pertinence, la cohérence, l’efficience, et l’efficacité de la gestion du projet, et les facteurs gênants ou entravant la performance (obstacles récurrents, etc.) ;
* Evaluer la stratégie de mise en œuvre et la gouvernance : confirmer ou infirmer les choix stratégiques opérationnels et explorer les ajustements nécessaires par la formulation de recommandations ;
* Permettre l’apprentissage : identifier les bonnes pratiques et leçons apprises afin de proposer des recommandations en vue d’accélérer la mise en œuvre du projet et maximiser les chances d’atteinte des résultats envisagés d’ici 2025.

L’évaluateur.ice devra fournir les éléments de preuves expliquant les analyses, les liens de cause à effet et tenter d’identifier les facteurs gênant ou entravant le progrès. Son travail doit encourager la responsabilisation, la prise de décisions, et l’apprentissage.

## Périmètre de l’évaluation

L’évaluation portera sur les éléments suivants :

### Période : février 2020 au 30 avril 2023

### Composantes : les 3 composantes du projet sont concernées

### Pays : Union des Comores (N’Ngazidja, Ndzouani, Mwali). Un déplacement à Mohéli n’est pas nécessaire, le projet n’ayant pas encore développé beaucoup d’activité sur cette île.

### Bénéficiaires : parties prenantes et tous les bénéficiaires du projet

# Critères et questions évaluatives

L’évaluation utilisera 4 des critères définis par le Comité d’Assistance au Développement (CAD) de l’Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) : la pertinence, la cohérence, l’efficacité et l’efficience.

Les questions évaluatives ci-dessous ont été développées de manière participative au sein du groupe de pilotage. Elles seront revues et précisées par l’évaluateur.ice au moment de la phase de démarrage de l’évaluation, afin de proposer une version finale dans la note de cadrage, qui sera validée par le groupe de pilotage.

| **Critères d’évaluation** | **Questions évaluatives spécifiques** |
| --- | --- |
| **Pertinence** | * 1. Dans quelle mesure le projet Komor Initiative s’inscrit-il dans les priorités nationales, sectorielles et locales (prise en compte des spécificités de chaque îles) ? Dans quelle mesure répond-il aux besoins des opérateurs publics et privés de la formation et l’insertion professionnelle (CFP, OSC, etc.) ? Quelles ont été les principales évolutions du contexte d’intervention et dans quelle mesure/comment le projet s’est-il adapté ?   2. Dans quelle mesure la stratégie de mise en œuvre du projet semble-t-elle appropriée pour permettre l’atteinte des résultats et un impact durable ? La théorie du changement du projet est-elle toujours plausible ? Les indicateurs retenus dans le système SEA du projet sont-ils appropriés ? |
| **Cohérence** | * 1. Dans quelle mesure les synergies envisagées d’une part entre les autres projets mis en œuvre par EF dans le cadre du PDFC notamment dans le secteur de l’insertion socio-économique des jeunes et le soutien aux activités génératrices de revenus (AFIDEV, DIASPORA), et d’autre part entre les autres interventions de l’AFD (Facilité emploi, PROFI) et des autres bailleurs (MNH/UE notamment) dans le secteur ont-elles été effectives ?  Dans quelle mesure et de quelle manière, l’effectivité ou non de ces synergies a-t-elle affecté le déroulement du projet KI et ses premiers résultats ?   2. Dans quelle mesure le dispositif territorial envisagé à Anjouan est-il complémentaire avec le dispositif national d’appui à la formation et à l’insertion professionnelle ? |
| **Efficacité** | * 1. Dans quelle mesure la stratégie d’intervention du projet (continuum orientation-formation-insertion professionnelle) a-t-elle permis de/semble-t-elle appropriée pour atteindre les résultats en terme d’emploi des jeunes ?   2. Dans quelle mesure les appuis apportés aux centres de formation professionnelle (formations des enseignants, appui au développement des chantiers écoles et équipement des centres de formation) ont-t-il permis d’améliorer l’accès et la qualité des formations professionnelles au sein des CFP renforcées ? Dans quelle mesure les jeunes suivant ou ayant suivi des formations dans les centres de formation professionnelle appuyés par le projet ont-ils amélioré leur apprentissage ou leurs compétences pour l’emploi (salarié ou auto-emploi) ?   3. Dans quelle mesure les subventions accordées aux deux OSC soutenues ont-t-elles permis/semblent-elles appropriées pour permettre l’amélioration des compétences des jeunes bénéficiaires et favoriser leur insertion sur le marché du travail (emploi salarié ou auto-emploi) ? |
| **Efficience** | * 1. Dans quelle mesure les ressources humaines (dont les expertises à court- et long-terme), financières et matérielles sont-elles adaptées aux besoins du projet et disponibles en temps voulu, pour permettre un ratio coût/efficacité optimal ?   2. Dans quelle mesure ces ressources sont-elles permis l’exécution du projet (délai de mise en œuvre des activités) dans les délais prévus ? Dans quelle mesure les conditions sont-elles réunies pour atteindre les cibles associées aux réalisations/produits du projet (en termes de quantité et en qualité) dans les délais impartis ? |
| **Durabilité/Viabilité** | * 1. Les résultats déjà obtenus ou en voie d’obtention sont-ils de nature à se maintenir, voire à s’amplifier, dans la durée, et si oui à quelles conditions ? |

Le.s consultant.e.s devront impérativement revoir et préciser chacune des questions évaluatives ci-dessus, afin de pouvoir couvrir l’ensemble des étapes marquantes du cycle du projet.

Le.s consultant.e.s devront en outre vérifier si les questions transversales suivantes (l’égalité des genres et les questions environnementales) ont été prises en compte lors de l’identification/la formulation des documents et à quel degré celles-ci se sont retrouvées dans la mise en œuvre et la supervision de l’action.

# Description de la mission

## Méthodologie retenue

Le.s consultant.e.s doivent prendre en compte de façon équilibrée les différents points de vue légitimes qui peuvent être exprimés et conduire l’évaluation de façon impartiale. Cette prise en compte de la pluralité des points de vue doit se traduire, autant que possible, par l’implication des différentes parties prenantes du projet au processus d’évaluation.

## Déroulement

Il est demandé au.x consultant.e.s d’associer étroitement Expertise France (à savoir le triptyque composé par la cheffe de projet, la chargé.e de projet ainsi que le chargé de suivi-évaluation-redevabilité-apprentissage) à la construction de son raisonnement, par des liens réguliers tout au long de la mission, de la note de cadrage jusqu’à la réunion de présentation du rapport final. En particulier, un partage des constats et des premiers éléments d’analyse doit se faire dès la fin de la mission de terrain, avec la présentation d’un rapport intermédiaire (format PowerPoint).

### Phase de démarrage

Au cours de cette phase préparatoire, le.s consultant.e.s doivent :

* Rassembler et consulter toutes les informations et tous les documents relatifs au projet (instruction, exécution, suivi) et à la compréhension de son contexte. Les documents à consulter seront disponibles auprès de de l’équipe projet ;
* Identifier toutes les parties prenantes du projet ;
* Reconstruire la logique d’intervention du projet en étudiant le cadre logique du projet et la théorie du changement afin de : (i) de clarifier les objectifs de l’intervention et de les traduire en une hiérarchie de changements attendus, (ii) d’aider à juger la cohérence interne de l’intervention, et (iii) d’identifier les hypothèses de départ (ou postulats, souvent implicites) qui ont guidé a priori le montage du projet, et d’en évaluer a posteriori le bien-fondé ;
* Approfondir le cadre de l’évaluation sur la base des termes de référence, des documents collectés et de la logique d’intervention reconstruite. Plus particulièrement, il s’agira : (i) de préciser les principales questions qui serviront à focaliser le travail d’évaluation sur un nombre restreint de points clés ; (ii) d’établir les étapes du raisonnement qui permettront de répondre aux questions (critères de jugement) ; (iii) de préciser les indicateurs à utiliser pour répondre aux questions et les sources d’informations correspondantes (documentation, entretiens, focus group, enquêtes, …).

À partir de ce travail méthodologique le consultant proposera une **note de cadrage** (voir trame en annexe).

Cette note de cadrage fera l’objet d’un échange lors d’une réunion entre le groupe de pilotage et le.s consultant.e.s et permettra de discuter avec le.s consultant.e.s de la manière dont ils entendent structurer la démarche évaluative et d’en vérifier la faisabilité.

En cas de reconstitution de la logique d’intervention, il convient de s’assurer que les objectifs redéfinis par l’évaluateur sont bien partagés par l’équipe projet et la chargée de projet. Cette phase préparatoire est clé et permettra de valider la méthodologie proposée par les consultant.e.s.

Pour ce faire, le.s consultant.e.s auront des entretiens de cadrage avec : la cheffe projet, la chargée de projet, le coordonnateur de l’UCM, l’AFD, la Coordinatrice des Fonctions Transversales, le Coordonnateur Régional Océan Indien.

La liste des documents consultables est annexée aux présents TdR.

### Phase de collecte

Revue documentaire approfondie :

L’analyse des documents pertinents doit être systématique et refléter la méthodologie conçue et approuvée pendant la phase de démarrage. Les activités à effectuer pendant cette phase doivent permettre de donner des réponses préliminaires à chaque question d’évaluation, en communiquant les informations déjà rassemblées et leurs limitations. Ces activités devraient aussi mettre en évidence les questions qui restent à traiter, les informations manquantes et les hypothèses préliminaires à tester.

Collecte de données primaires :

Une collecte de données primaires sera menée courant mai 2023.

La collecte de données reposera sur l’utilisation de méthodes de collecte qualitatives et quantitatives proposées par le.s consultant.e.s, selon l’échantillon proposé par l’évaluateur. Ces méthodes de collecte auront été préalablement présentées par le.s consultant.e.s dans la note de cadrage, et validées par les parties prenantes du projet (voir section 4.2.1. Phase de démarrage).

Une réunion de restitution et confrontation à chaud par l’évaluateur.ice des résultats préliminaires suite à la phase de collecte devra être réalisée auprès des partenaires sur le terrain, l’équipe projet, l’AFD.

Une réunion de restitution auprès du Ministère de l’Education et/ou de l’Ambassade de France pourra être à prévoir le dernier jour de mission.

### Phase de reporting

**1) Un rapport intermédiaire**

A l’issue de la phase de collecte, le.s consultant.e.s produiront un rapport intermédiaire. Celui-ci pour être sous une forme de présentation PowerPoint. Ce document doit permettre de partager les premiers éléments de collecte et d’assurer la traçabilité des constats et conclusions de l’évaluation depuis les données collectées.

Il sert de support à une réunion intermédiaire qui réunit l’équipe d’évaluation sélectionnée et le groupe de pilotage de l’évaluation. Celle-ci permet principalement :

* De partager un niveau de connaissances commun des éléments collectés ;
* D’esquisser collectivement les grandes lignes de l’analyse croisée ;
* Et d’identifier d’éventuelles lacunes de la collecte qui nécessitent un complément de collecte à distance.

Le support de présentation utilisé lors de la présentation des résultats préliminaires en fin de mission de terrain sera partagé avec l’équipe projet, l’UCM, l’AFD. Ce document doit permettre d’assurer la traçabilité des constats et conclusions de l’évaluation depuis les données collectées.

**2) Un rapport de mission provisoire**

Un rapport provisoire qui ne devra pas dépasser 40 pages hors annexes (cf. plan proposé en annexe 4) sera produit à l’issue des travaux complémentaires d’analyse et de contrôle qualité du ou des consultant.e.s ainsi qu’un support de présentation sous format PowerPoint.

Ce rapport provisoire sert de support à une réunion de restitution entre l’équipe d’évaluation sélectionnée, le groupe de pilotage de l’évaluation, l’AFD et le Ministère de l’Education. Celle-ci permet principalement :

* De partager et discuter les conclusions provisoires relatives aux questions d’évaluation ;
* De s’assurer que ces conclusions soient suffisamment étayées et d’identifier d’éventuelles lacunes d’analyse qui nécessiteraient un complément d’analyse ;
* D’ajuster leur formulation pour aboutir à une production collective des conclusions définitives ;
* De co-construire les recommandations issues de l’évaluation.

Le.s consultant.e.s devront formuler des conclusions et des recommandations spécifiques sur l’intégration du genre dans le projet.

**3) Rapport de mission définitif et synthèse**

Un rapport définitif, intégrant les observations **d’Expertise France, de l’AFD, du Ministère de l’Education Nationale** et les recommandations identifiées ainsi qu’une synthèse de 2 pages (cf. modèle en annexe 5), sera par la suite produit par le.s consultant.e.s.

Si les observations faites expriment des différences d’appréciation non partagées par les consultant.e.s, celles-ci peuvent être annexées au rapport définitif et commentées par les consultants.

## Livrables attendus

Les livrables devront être soumis par email sous format Word/PowerPoint aux destinataires qui seront indiqués à l’équipe d’évaluation lors de la phase de démarrage. Ils devront être rédigés en langue française.

| Livrables | # pages max. | # homme-Jour | Date de livraison |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Réunion de lancement |  | 1 | 2 mai 2023 |
| 1. Note de cadrage (incl. Matrice d’évaluation) | 15 p. | 4 | 9 mai 2023 |
| 1. Rapport intermédiaire (constats à chaud, le dernier jour de la mission de terrain) | 30 p. | 18 | 26 mai 2023 |
| 1. Rapport de mission provisoire incluant un résumé exécutif | 40 p. + Annexes | 6 | 9 juin 2023 |
| 1. Rapport de mission définitif incluant un résumé exécutif | 40 p.+ Annexes | 4 | 23 juin 2023 |
| 1. Une fiche synthèse selon le format demandé par EF | 4 p. | 1 | 23 juin 2023 |

En outre, un support de présentation type diaporama devra être produit pour chaque réunion de pilotage.

Il revient au consultant international de faire la répartition des H/J dans son offre en fonction de l’organisation de son équipe.

# Organisation des travaux

## Pilotage de l’évaluation et gouvernance du projet

L’évaluation est gérée par **Expertise France** avec l’aide d’un groupe de pilotage composé de **:** la Cheffe projet, la Chargée de projet, du Coordonnateur de l’Unité de Coordination Ministérielle, du chargé de suivi-évaluation du projet, des coordinateur.ice.s Suivi-Evaluation de la CAM-Comores et du Département CHDS. Les réunions du groupe de pilotage pourront être étendues à d’autres parties prenantes (AFD par exemple) pertinentes en fonction des nécessités.

Les fonctions principales des membres du groupe de pilotage de l’évaluation sont de :

* Conseiller et orienter les choix relatifs à l’évaluation ;
* Proposer des décisions sur les ajustements à opérer dans la conduite de l’évaluation ;
* Valider les livrables remis par les évaluateur.ice.s.

Des réunions du comité sont prévues dans le cours de cette évaluation :

1. En phase de démarrage, pour valider la méthodologie générale de mise en œuvre, le plan de collecte des données et la présentation espérée des livrables attendus, et valider la note de cadrage ;
2. Lors d’un point intermédiaire pour réagir aux premières analyses et constats, une fois la phase de collecte de données terminée (validation du rapport intermédiaire)
3. En phase de finalisation, pour participer à la formulation des conclusions et à la co-construction des recommandations ;
4. Pour valider le rapport de mission définitif en fonction de l’étendue des points restant à arbitrer, sinon par courriels

## Modalités de coordination

Il est demandé au.x consultant.e.s d’associer étroitement Expertise France à la construction de son raisonnement, par des liens réguliers tout au long de la mission, de la note de cadrage jusqu’à la réunion de présentation du rapport provisoire. En particulier, un partage des constats et des premiers éléments d’analyse doit se faire dès la fin de la mission, avant la rédaction du rapport intermédiaire.

**Les prestations se dérouleront à distance et sur site en Union des Comores (Grande Comore et Anjouan, une réunion à distance est à prévoir avec le référent UCM à Mohéli). La réunion de lancement, les entretiens de cadrage et la restitution finale pourront se dérouler à distance en visio conférence selon l’organisation des consultant.e.s. Les éventuels réunions de cadrage/restitution auprès du Ministre et de l’Ambassadeur seront en présentiel (environ 1h par RDV).**

## Organisation des missions terrain

L’équipe projet s’occupera de l’organisation logistique des ateliers, de la séance de restitution,. EF mettra à disposition de l’équipe de consultants une salle de travail avec une connexion internet.

La langue de travail est le français.

## Calendrier indicatif

La durée totale de la mission est estimée à **6 semaines avec une charge de travail évaluée à 21 hommes-jours**, entre début mai et mi-juin 2023.

L’équipe d’évaluation sélectionnée devra proposer dans son offre un plan de travail détaillé incluant les jours travaillés par activité et par membre de l’équipe d’évaluation, ainsi que les dates et lieux indicatifs. Ce plan de travail sera discuté et validé lors de la réunion de démarrage.

# Moyens

## Profils demandés

### Expertises attendues

La mission sera conduite par un binôme d’expert international et national ayant des profils complémentaires en évaluation des politiques publiques et sur la thématique formation et insertion professionnelle.

* 1. **Expert.e international.e, Chef.fe de mission, il/elle devra :**
* Être titulaire d’un diplôme universitaire minimum Master (BAC+5) dans un domaine pertinent à la mission : en administration publique, sciences sociales, économie, sciences de l’éducation, coopération internationale, évaluation, ou équivalent ;
* Avoir une expérience professionnelle d’au moins 10 ans en suivi et évaluation du développement et/ou dans le secteur de la formation et de l’insertion professionnelle ;
* Avoir réalisé au moins 3 missions d’évaluation de projet de coopération internationale, en tant que chef.fe de mission, dont au moins une mission dans le secteur de la formation et de l’insertion professionnelle ;
* Avoir une expérience de coordination multi-acteurs ;
* Une expérience dans des projets similaires et des connaissances en gestion de projet seraient très appréciées  ;
* Une expérience dans la région de l’océan indien ou en Union des Comores serait un atout ;
* Excellente maîtrise des outils bureautiques (MS Office : Word, Excel, PowerPoint ou de leur équivalents LibreOffice) et de l’Internet ;
* Excellentes qualités de communication et d’organisation ;
* Excellente maîtrise du français, écrit et parlé (bonnes capacités de rédaction, de synthèse et d’analyse) ;

**2) Expert.e national.e , il/elle devra :**

* Être titulaire d’un diplôme universitaire minimum Master (BAC+5) dans un domaine pertinent à la mission : en administration publique, sciences sociales, économie, sciences de l’éducation, coopération internationale, évaluation, ou équivalent ;
* Avoir une expérience professionnelle d’au moins 5 ans dans le secteur de l’éducation ou de la formation professionnelle ;
* Une expérience dans des projets similaires et des connaissances en gestion de projet seraient très appréciées ;
* Avoir réalisé au moins 1 mission d’évaluation de projet de coopération internationale serait un atout ;
* Expérience de coordination multi-acteurs ;
* Excellente maîtrise des outils bureautiques (MS Office : Word, Excel, PowerPoint ou de leur équivalents LibreOffice) et de l’Internet ;
* Excellentes qualités de communication et d’organisation ;
* Excellente maîtrise du français, écrit et parlé (bonnes capacités de rédaction, de synthèse et d’analyse) ;
* Être de nationalité comorienne ou y résider.

### Organisation attendue de l’équipe

L’équipe d’évaluation sera composée un binôme d’expert.e.s indépendant.e.s (international.e et local.e) librement *constitué par l’expert.e international.e*. L’évaluateur.rice devra proposer dans son offre une répartition des rôles et responsabilités tout au long du processus d’évaluation. Cette répartition sera discutée et validée lors de la réunion de cadrage.

## Contenu des offres

Les offres devront inclure :

* Une offre technique : Compréhension des termes de référence, méthodologie proposée, composition de l’équipe d’évaluation (avec CV et description des expériences similaires), plan de travail détaillé et répartition des rôles et responsabilités au sein de l’équipe d’évaluation ;
* Une offre financière : Budget global de l’évaluation comprenant les éléments budgétaires suivants : coût journalier de chaque intervenant ; décomposition des temps d’intervention par intervenant.e et par étape de travail ; coûts annexes (prestations et documents complémentaires) ; frais de transport (international)

## Modalités d’évaluation des offres

Expertise France sélectionnera l’offre qui présente la meilleure notation sur la base de la grille suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Offre technique** | **Maximum (80)** |
| Critère n°1 : Compréhension des TdR et des buts des services à fournir | 5 |
| Critère n°2 : Approche méthodologique globale, approche du contrôle qualité, pertinence des outils proposés et estimation des difficultés et des enjeux rencontrés | 25 |
| Critère n°3 : Organisation des tâches et du temps | 10 |
| Critère n° 4 : Expérience et qualification de l’équipe d’évaluation proposée | 40 |
| **2. Offre financière\*** | **20** |
| **SCORE TOTAL** | **100** |

*\*La note financière est obtenue pour chaque candidat par application de la formule : nombre de point maximum x montant de l'offre financière la moins-disante / montant de l'offre financière du candidat noté.*

Le prix est examiné seulement pour les offres dont la qualité dépasse le minimum acceptable. La phase d’évaluation des offres peut inclure à l’initiative d’Expertise France, une audition des candidats retenu à l’issue de l’évaluation des offres techniques.

# Annexes DES TERMES DE REFERENCE

1. Plan type du rapport d’évaluation



1. Cadre logique du projet KI et Théorie du changement

Transmis ultérieurement

1. Liste indicative de documents et sources statistiques
2. Liste indicative des structures à rencontrer
3. Organigramme du projet

Transmis ultérieurement