

**Projet Emploi & Handicap 2**

**Appel d’offre**

**Etude Business Case :** objectiver les avantages du recrutement de travailleurs handicapés et mesurer les impacts (bien-être et social, économique, processus, créativité, image) dans les entreprises qui ont recrutées des travailleurs handicapés - **Sénégal et Maroc**

#### **Termes de référence N° DA-DAKA-00566**

1. **Présentation du projet EH2**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nom de l’association**  | FEDERATION HANDICAP INTERNATIONAL - HINom d’usage Humanité & Inclusion |
| **Site internet** | [www.hi.org](http://www.hi.org) |
| **Nom du projet – Libellé court :** | Emploi & Handicap  |
| **Nom du projet – Libellé long :** | Vers un accès à l’emploi décent, salarié ou indépendant, pour les personnes handicapées au Sénégal, Bénin, Tunisie et Maroc  |
| **Lieu d'intervention**  | En **Tunisie** : Gouvernorat de BizerteAu **Maroc** : Région de Rabat Salé KenitraAu **Sénégal** : Régions de Dakar, Thiès et Département de ZiguinchorAu **Bénin** : Département de l’Atlantique et du littoral, communes de Cotonou, Abomey-Calavi et Ouidah. |
| **Type de projet** | Projet Multi Pays  |
| **Numéro de la phase si récurrence** | Phase **2** |
| **Thématique(s) principale (s)** | Emploi et insertion professionnelle  |
| **Principaux partenaires du projet** | RSE & PED (France) Casa LAHNINA et Heure Joyeuse (**Maroc**)Fédération des associations de personnes handicapées du Bénin (FAPHB) et Société Inclusive (**Bénin**)Handicap.sn et Sama Entreprise (**Sénégal**) Association Création et Créativité pour le Développement de l’Embauche (CCDE) et Organisation Tunisienne de Défense des Droits des Personnes Handicapées (OTDDPH) (**Tunisie**) |
| **Objectifs** | **Objectif global :** Améliorer l’accès à l’emploi décent des hommes et femmes handicapées, grâce à des dispositifs coordonnés, un environnement plus inclusif et un cadre institutionnel facilitateur**Objectif(s) spécifique(s) :** * Objectif spécifique n°1 : renforcer les synergies des acteurs publics, privés et de la société civile pour améliorer l’accès à l’emploi et le maintien dans l’emploi des personnes handicapées.
* Objectif spécifique n°2 : renforcer les capacités de plaidoyer des acteurs associatifs et privés pour promouvoir des politiques de l’emploi plus inclusives.
 |

En général, le taux de chômage des personnes handicapées est 3 à 5 fois supérieur aux moyennes nationales. Pour apporter des solutions durables et réplicables ailleurs, HI met en œuvre le projet Emploi & Handicap phase 2 au Benin, au Maroc, au Sénégal et en Tunisie. Il fait suite à 3 années de travail sur les problématiques liées à l’accès à des emplois décents et durables pour les personnes handicapées.

Capitalisant ainsi l’expérience de la première phase de mise en œuvre, HI poursuit son appui technique auprès de 40 entreprises pour les rendre plus aptes à enrôler des travailleurs handicapés et/ou les maintenir dans l’emploi. A cet effet, une démarche spécifique d’accompagnement des entreprises est mise en place dans une logique partenariale et collaborative.

Afin de documenter les expériences développées avec les entreprises partenaires dans l’optique d’agir sur l’ODD 8 même au-delà du projet, il est prévu la réalisation d’études « Business case » pour mettre en lumière les avantages pour les entreprises à recruter des travailleurs handicapés.

1. **La démarche entreprise**

Les activités développées en direction des entreprises s’intègrent dans le Résultat 2 de l’**Objectif spécifique 1** quivise à renforcer les acteurs privés afin qu’ils « adoptent des pratiques plus inclusives et créent un environnement favorisant l’accès à l’emploi salarié et la création d’entreprise pour les personnes handicapées. »

A cet effet, HI développe une méthode d’accompagnement des entreprises qui repose sur 5 piliers : **i)** Politiques et leadership, **ii)** RH et management, **iii)** Culture interne, **iv)** Accessibilité physique et numérique et **v)** Partenariats spécialisés.

Sur le plan opérationnel, l’accompagnement des entreprises se fait à travers des diagnostics d’inclusivité et des audits d’accessibilité assortis de plans d’action. Ces derniers intègrent des sessions de sensibilisation et de formation, la réalisation d’aménagement raisonnables tant au niveau de l’accès aux infrastructures que dans l’adaptation de postes de travail.

Sur la base des modalités d’accompagnement adaptées aux besoins spécifiques à chaque entreprise, HI accompagne différentes structures privées à l’image de :

* IMF COMUBA, SOBEPACK, Héritier BTP et Africa Finance au **Bénin** ;
* Lesieur, LabelVie, International Paper, Axa service, Safran, Consort, Transdev, Capgemini (…) au **Maroc** ;
* Eiffage, Auchan, Bio 24 et DHL au **Sénégal** ;
* IBL Electronique, CMRT, Topéka et Natilait en **Tunisie**.

En tenant compte des différents pays, les entreprises partenaires interviennent dans divers domaines : les services, la microfinance, l’agroalimentaire, la grande distribution, les BTP etc.

En outre, HI accompagne deux catégories d’entreprises :

* Celles qui collaborent avec HI depuis la phase 1 du projet (2017 – 2020) ;
* Celles qui ont rejoint le processus au cours de la phase 2 du projet EH (à partir de juillet 2021).

Au terme de la mise en œuvre du projet, 80% des entreprises accompagnées devraient intégrer des personnes handicapées (stage professionnalisant ou emploi).

1. **Objectifs des études Business case**

L’objectif général des études business case est de documenter les expériences de recrutement inclusif effectués par les entreprises partenaires.

De manière spécifique les études business case mettront en valeur :

1. Les conditions qui ont favorisé l’accès des personnes handicapées à des emplois décents dans les entreprises formelles ;
2. Les actions (sensibilisation et formation), aménagements et réadaptations effectués au sein des entreprises pour permettre aux personnes handicapées de travailler à égalité avec leurs collègues non handicapés ;
3. La qualité de vie au travail de travailleurs handicapés ;
4. Les bénéfices d’employer des personnes handicapées pour l’entreprise au niveau :
	* Des ressources humaines : accès à des talents, fidélisation etc. ;
	* De la culture interne : renforcement de la diversité, meilleure ambiance de travail, capaciter à innover ;
	* Des profits : accroissement de parts de marché et rendements/revenus, accès à des opportunités (fiscales, partenariale…) etc.
	* De leur image et/ou visibilité
5. Les conditions de réplication des expériences auprès d’autres entreprises (évoluant dans les mêmes contextes ou dans d’autres contexte).
	* **Périmètre de l’étude et critère de sélection des entreprises**

L’étude business case constituent une modalité de capitalisation des différentes expériences de recrutement inclusif mise en œuvre dans les pays d’intervention. Les livrables permettront ainsi de mieux connaitre les zones de changements, de vulgariser les bonnes pratiques tout en fournissant des clés pour permettre à d’autres entreprises d’entamer leur propre processus inclusif.

L’étude Business case **concerneront 2 pays d’intervention du projet (le Sénégal et le Maroc)**. Dans chaque pays ciblé par l’étude, l’équipe projet et le consultant procéderont à la validation de la méthodologie et sélectionneront les entreprises sur la base des critères indicatifs suivants :

* Entreprise légalement constituée et opérant sur le territoire ou à l’international ;
* Entreprises accompagnées par HI depuis la phase 1 seront prioritaires ;
* Entreprises établis dans les zones concernées par la mise en œuvre du projet dans les pays choisis pour l’étude ;
* Entreprise mettant en œuvre une politique de recrutement inclusif avec une réelle prise en compte des normes d’accessibilité ;
* Entreprise ayant au moins 50 salariés permanents ;
* Présence depuis au moins 1 an (en continue ou par vague successives) de travailleurs handicapés dans le staff de l’entreprise ;

Sur la base de ces critères, un échantillon de 3 à 5 entreprises par pays sera sélectionné pour participer à l’étude business case.

1. **Méthodologie**

Sur la base de ces indications ci-dessus, il revient au (à la) consultant (e) de proposer une méthodologie de collecte de données qualitatives. La méthodologie de travail et les outils de collectes (questionnaire et guide d’entretien) seront validés par le commanditaire et les chefs de projets pays avant d’être appliqués par le consultant.

La méthodologie de collecte d’information s’appuiera sur les étapes suivantes :

* Une revue documentaire des productions du projet et de HI en matière d’emploi inclusif ;
* Des interviews avec plusieurs services/acteurs des entreprises sélectionnées ;
* Des interviews avec les personnes recrutées dans le cadre de ces entreprises ;
* Des focus groupes mobilisant des salariés en relation avec les personnes en situation de handicap dans les entreprises.

Le nombre d’interview et de focus groupe à organiser dans chaque entreprise sera défini en lien avec les équipes projets. De manière indicative, il est attendu l’organisation d’au moins 7 interviews par entreprises (70) complétés par 2 focus groupes par entreprise (20).

Le (la) consultant (e) conduira directement les sessions d’échanges avec les entreprises ciblées. Un déplacement dans chaque pays concerné par l’étude est ainsi nécessaire. Il (elle) sera appuyé par les équipes projets dans la prise de contact avec les entreprises.

* + **Durée de la prestation**

La prestation faisant l’objet des présents termes de référence est prévue pour une durée de 4 mois. Les différentes activités liées à la prestation de même que le calendrier de réalisation se présentent comme suit :

|  |  |
| --- | --- |
|  | Calendrier indicatif de réalisation des études business case  |
| **Période** **Activités**  | **févr-24** | **mars-24** | **avr-24** | **mai-24** |  | **juin-24** | **Responsables**  | **Contributeurs**  |
| S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S1 | S2 | S3 | S4 |
| Lancement de l’appel d'offre  | 15 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   | Coordinateur  | Log ACO |
| Clôture réception des offres |   |   |   |   | 15 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   | Coordinateur  | Log ACO |
| Sélection du consultant |   |   |   |   |   | 29 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   | Coordinateur  | CDP+GS  |
| Réunion technique avec Cdp Pays 1: ajustement méthodo et outils de collecte, sélection des entreprises et programmation des interviews  |   |   |   |   |   |   |   |  | 5  |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   | Consultant | Cdp pays retenus+Coordinateur+ GS |
| Réunion technique avec Cdp Pays 2: ajustement méthodo et outils de collecte, sélection des entreprises et programmation des interviews  |   |   |   |   |   |   |   |  | 5  |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   | Consultant | Cdp pays retenus+Coordinateur+ GS |
| Réunion de partage et validation des outils de collecte  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 11 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultant | Cdp pays retenus+Coordinateur+ GS |
| Déplacement dans les pays et collecte des données auprès des entreprises  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   17 avril – 17 mai  |  |  |   |   |   |   | Consultant | Cdp |
| Présentation des leçons apprises (support PP), transmission du rapport provisoire et des annexes  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |  | 31 |   |   |   |   | Consultant | tous Cdp pays EH2 +Coordinateur+ GS+TUM |
| Relecture et partage des retours aux consultants |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |  |   | 10  |   |   | Coordinateur  | Cdp pays retenus+Coordinateur+ GS+TUM |
| Validation rapport final et annexes |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |   | 25 | Coordinateur  | Copil  |
| Diffusion et publication dans HI Librairie  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |  | 28 | Coordinateur  | Copil  |

* + **Livrables**

Il est attendu de la présente prestation un rapport illustré de 20 à 25 pages maximums documentant des cas concrets d’insertion professionnelle de personnes handicapées en entreprise. Le rapport d’étude sera complété par les annexes suivants

* Les différents types de questionnaires utilisés ;
* Les thèmes abordés dans les focus groupes ;
* Un résumé illustré de 4 pages maximum, mettant en valeur les bonnes pratiques et les effets positifs de l’inclusion selon les employeurs/entreprises ;
1. **Profil et expérience du consultant (e)**

HI cherche un consultant (e) qui réponde critères ci-dessous :

1. **Qualifications**
	* Avoir un master en économie, en gestion d’entreprise, en gestion des ressources humaine, en RSE ou dans toute autre qualification équivalente.
2. **Compétences**
	* Avoir une bonne connaissance du secteur de l’insertion et de l’emploi inclusif en Afrique, en particulier dans les pays d’intervention du projet ;
	* Avoir une bonne connaissance du fonctionnement des entreprises ;
	* Avoir les capacités à travailler dans un environnement multiculturel ;
	* Avoir de bonnes capacités d’analyse, de synthèse et de rédaction.
3. **Expériences**
	* Avoir une expérience de 5 ans au moins en matière d'accès à l'emploi et des politiques de recrutement des entreprises ;
	* Avoir une expérience dans la réalisation d’études dans un environnement multiculturels.
4. **Soumission des offres**

**L’offre technique** (en Français) contiendra les éléments suivants :

* + Lettre de soumission signée.
	+ Les preuves d’enregistrement du cabinet ou consultant (NINEA, SIRET ou autres documents).
	+ L’attestation de la situation fiscale (quitus fiscal).
	+ La copie CNI ou passeport du représentant légal ou mandataire.
	+ Présentation du soumissionnaire (CV à jour)
	+ Organisation et méthodologie de mise en œuvre de l’étude.
	+ Explication des risques et des hypothèses ayant une incidence sur l'exécution de l’étude.
	+ Aperçu de l'approche proposée pour la mise en œuvre de l’étude en tenant compte des déplacements dans les 2 pays retenus.
	+ Calendrier, chronologie et durée des activités proposées en tenant compte du calendrier indicatif ci-dessus.
	+ Les Conditions Générales d’Achat dûment remplies et signées.
	+ Les Bonnes Pratiques Commerciales dûment remplies et signées.
	+ La Déclaration d’intégrité AFD dûment remplie et signée.

**L’offre financière** (en Euros) contiendra les éléments suivants :

* + - Le budget doit être détaillé en faisant apparaitre :
	+ Les honoraires : tous les honoraires doivent comprendre : la rémunération effective du (de la) consultant (e), par jour de travail.
	+ Les déplacements par voie aérienne entre pays, les frais d’hébergement selon les standards HI, visa si besoin.
	+ Les frais de communication et de reproduction.
	+ La marge, qui couvre les frais généraux du prestataire, et les structures de soutien si besoin.

Le (la) consultant (e) sera payé (e) uniquement sur la base du montant défini et accordé dans son contrat avec HI. Aucun autre frais ne sera payé au consultant outre ceux consentis sur la base de son offre financière qui aura été négociée et validée. Le (la) consultant (e) ne pourra pas bénéficier des avantages des salariés HI (transport, indemnité de repas, accès informatique, badge ou clé d’entrée, matériel…).

Le paiement de sa prestation sera réalisé en plusieurs tranches à savoir :

* 40% à la signature du contrat ;
* 30% après réception du rapport provisoire ;
* 30% après la validation du rapport final.
1. **Principes et valeurs**

**5.1. Politique de Protection et de lutte contre la corruption**

L’évaluation sera conduite dans le respect des règles éthiques d’Humanité & Inclusion (HI) et de ses politiques de protection ci-dessous.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| [Code de conduite](https://hi.org/sn_uploads/document/DI_CodeDeConduite.pdf) | [Protection des bénéficiaires contre l’exploitation, les abus et le harcèlement sexuels](https://hi.org/sn_uploads/document/PI03_HI_Protection-beneficiaires_FR.pdf) | [Politique de protection de l’enfance](https://hi.org/sn_uploads/document/PI02_HI-Protection-Enfance_FR_1.pdf) | [Politique de lutte contre la fraude et la corruption](https://hi.org/sn_uploads/document/PI04_PI_politique-lutte-contre-fraude-corruption_1.pdf) |

L’évaluateur respectera la confidentialité et n’utilisera ni à son avantage, ni à celui d’autres personnes, les données et informations recueillies dans le cadre de sa mission.

**5.2. Mesures éthiques\***

Dans le cadre de chaque évaluation, HI s’engage à faire respecter certaines mesures éthiques. La prise en compte de ces mesures dans l’offre technique est impérative :

* **Garantir la sécurité des participants, des partenaires et des équipes :** l’offre technique doit expliciter les mesures de mitigation des risques.
* **Assurer une approche centrée sur la personne / la communauté :** l’offre technique doit proposer des méthodes adaptées aux besoins du public visé (par exemple outils adaptés en cas de public analphabète / langage des signes / matériel adaptés aux enfants…).
* **Obtenir le consentement libre et éclairé des participants :** l’offre technique doit expliciter comment l’évaluateur recueillera le consentement et/ou l’assentiment libre et éclairé de ses interlocuteurs.
* **Assurer la sécurité des données personnelles et sensibles tout au long de l’activité** : l’offre technique devra proposer des mesures pour la protection des données personnelles.

\**Ces mesures pourront être adaptées à l’issue du rapport de démarrage.*

Les dossiers de candidatures seront envoyés à l’adresse suivante cotation.hi@senegal.hi.org au plus tard le 15 mars 2024 à 12h00 temps universel (TU). Tout dossier de candidature envoyé hors délai ne sera pas traité.