

TERMES DE REFERENCE DU RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT POUR L'EVALUATION FINALE DU PROJET TALENTS PLURIELS

Projet : Talents Pluriels

Mission : Assurer l'évaluation finale du projet

Type de poste : Consultance

Durée de la Mission : 2 mois

Nombre de consultant recherché : 1

Emplacements des activités : Kinshasa, Lubumbashi et Bukavu

Période de début de la mission : idéalement avant le 1 novembre 2025

1 Contexte

1.1 Cuso International

Cuso International est une organisation internationale de coopération et de développement qui s'efforce de créer des opportunités économiques et sociales pour les groupes marginalisés. En collaboration avec nos partenaires, nous nous concentrons sur les efforts visant à faire progresser l'égalité des sexes et l'inclusion sociale, à améliorer la résilience économique et à réaliser des progrès en matière d'action climatique. Nous croyons qu'en partageant nos compétences, nous pouvons bâtir un avenir meilleur. Fondée en 1961, Cuso International travaille en Afrique, en Amérique latine et dans les Caraïbes et au Canada.

La vision de Cuso est d'aider à construire un monde équitable, inclusif et durable où toutes les personnes sont traitées avec dignité et peuvent participer pleinement à la société. Notre mission est de partager les compétences pour un avenir meilleur. Nos priorités stratégiques qui nous guideront de 2022 à 2027 sont de renforcer l'égalité des sexes et l'inclusion sociale, d'améliorer la résilience économique grâce à des solutions durables et de faire progresser l'action climatique.

Dans le cadre de ses activités en République démocratique du Congo (RDC), Cuso International et ses partenaires de mise en œuvre mettent en œuvre le projet Talents Pluriels pour améliorer une croissance économique sûre, inclusive et équitable pour les jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2I, dans les villes de Bukavu, Kinshasa et Lubumbashi.

1.2 Talents Pluriels (TP)

S'appuyant sur 60 ans d'expérience dans la fourniture d'une assistance technique à des partenaires locaux, Cuso International, par le biais du projet Talents Pluriels, travaille avec des partenaires de mise en œuvre, des gouvernements, des acteurs commerciaux, des communautés et des familles pour améliorer une croissance économique sûre, inclusive et sensible au genre pour les jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queer ou en

questionnement, bispirituels et intersexués (LGBTQ2I) dans les villes de Bukavu, Kinshasa et Lubumbashi en RDC. Le projet a débuté en 2021 et prend fin en 2025.

Pour atteindre cet objectif, Talents Pluriels poursuit trois objectifs intermédiaires :

1. Améliorer les compétences techniques et non techniques axées sur le marché des jeunes entrepreneurs afin de renforcer et de développer leurs MPME (micro, petites et moyennes entreprises), ainsi que les compétences techniques et non techniques axées sur le marché des jeunes vulnérables à la recherche d'un emploi.
2. Accroître les connaissances et les compétences des entreprises et des organisations internationales (en tant qu'employeurs potentiels de jeunes vulnérables) afin d'adopter des politiques et des pratiques de RH plus sûres, plus inclusives et plus sensibles au genre, tout en les aidant à mieux comprendre les obstacles auxquels se heurtent les jeunes vulnérables pour accéder à l'emploi.
3. Accroître le soutien, l'acceptation et la capacité des communautés, des familles, des jeunes et des réseaux de soutien à créer ou à renforcer un environnement plus sûr, plus inclusif et plus sensible au genre.

Talents Pluriels (TP) autonomise les jeunes marginalisés, les acteurs du monde des affaires, la société civile, les communautés et les familles en renforçant leurs connaissances et leurs compétences, en particulier sur l'égalité des sexes et l'inclusion sociale, et en améliorant les droits de l'homme grâce à des interactions avec les détenteurs de droits (jeunes vulnérables) et les détenteurs d'obligations (employeurs, communautés et familles).

L'augmentation de leurs capacités créera un environnement sûr, inclusif et sensible au genre pour les jeunes vulnérables, contribuant ainsi à la réduction de la pauvreté et à la promotion de l'égalité des sexes en RDC en veillant à ce que les intérêts, les besoins, les perspectives et les droits des jeunes vulnérables soient prioritaires et satisfaits. Vous trouverez ci-dessous un aperçu du modèle logique du TP.

Tableau 1: Modèle Logique TP

Résultat final					
1000 Amélioration d'une croissance économique sûre, inclusive et équitable pour les jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2I, dans les villes de Bukavu, Kinshasa et Lubumbashi en RDC					
Indicateur : Nombre de jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2I, qui signalent une amélioration de leur bien-être économique dans les trois villes					
Résultats intermédiaires					
1100 Participation accrue, sûre, inclusive et équitable des jeunes vulnérables, en particulier des jeunes femmes et des jeunes LGBTQ2I, au marché du travail formel dans des villes ciblées en RDC		1200 Efficacité accrue des entreprises et des organisations internationales à adopter et à mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des programmes d'emploi sûrs, inclusifs et sensibles au genre pour les jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2I, dans des villes ciblées en RDC		1300 Efficacité accrue des jeunes, des communautés, des familles et des réseaux de soutien vulnérables pour créer des environnements sûrs, inclusifs et sensibles au genre pour les jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2I, dans les villes ciblées en RDC	
Indicateur : Nombre de jeunes vulnérables participant au marché du travail dans les trois villes		Indicateur : Nombre d'entreprises et d'OI adoptant des stratégies, des programmes et des politiques d'emploi SIGR pour les jeunes vulnérables dans les trois villes Indicateur : Pourcentage du personnel des entreprises et des OI qui déclare que les stratégies, programmes et politiques d'emploi sont plus SIGR		Indicateur : Pourcentage de jeunes vulnérables et de membres de communautés, de familles et de réseaux de soutien qui se reconnaissent comme des acteurs clés pour créer des environnements SIGR pour les jeunes vulnérables dans les trois villes	
Résultats immédiats					
1110 Amélioration des compétences techniques et générales axées sur le marché des jeunes entrepreneurs vulnérables, en particulier des jeunes femmes et des LGBTQ2I entrepreneurs, afin de renforcer et de développer des micro, petites et moyennes entreprises sûres, inclusives et sensibles au genre	1120 Amélioration des compétences techniques et générales axées sur le marché pour les jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2I, afin d'accéder à des possibilités d'emploi sûres, inclusives et sensibles au genre	1130 Connaissance accrue des acteurs clés de la situation socioéconomique des jeunes en RDC afin d'accroître l'accès des jeunes vulnérables, en particulier les femmes vulnérables et les jeunes LGBTQ2I, aux services, programmes et politiques qui	1210 Connaissance accrue des entreprises et des organisations internationales pour adopter des politiques et des pratiques de ressources humaines sûres, inclusives et sensibles au genre afin de recruter et de retenir les jeunes travailleurs vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2I	1220 Capacité accrue des entreprises et des organisations internationales d'éliminer les obstacles qui limitent ou empêchent les jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2I, de participer ou de continuer à participer au marché du travail officiel	1310 Capacité accrue des jeunes, des collectivités, des familles et des réseaux de services vulnérables de coordonner la création d'environnements sûrs, inclusifs et sensibles au genre pour les jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2I, afin de promouvoir l'identité et les droits de genre des jeunes vulnérables

		intègrent les intérêts, les besoins, les perspectives et les droits des jeunes vulnérables			
--	--	--	--	--	--

2 Objectifs de l'évaluation

Le projet touchant à sa fin, son évaluation sera l'occasion d'en évaluer la performance globale. L'évaluation permettra de mesurer les résultats atteints, les effets et surtout la durabilité. Elle contribuera à l'apprentissage organisationnel en mettant en évidence les leçons apprises, les bonnes pratiques et tout ajustement qui pourrait être apporté en vue de renforcer la cohérence du projet.

Pour cela, elle visera spécifiquement à :

- Mesurer et rapporter les valeurs finales des résultats (intermédiaires et ultime) par rapport aux objectifs initiaux ainsi que les impacts observés du projet
- Analyser l'appropriation du projet par les parties prenantes locales
- Évaluer la pérennité des acquis, en particulier par les partenaires
- Identifier les faiblesses, les bonnes pratiques ainsi que les leçons apprises du projet
- Proposer les pistes d'amélioration possible pour la prochaine phase du projet

3 Questions d'évaluation proposées

L'évaluation devrait se faire sous le prisme des critères CAD de l'OCDE, tout en se penchant sur les questions d'évaluation spécifiques ci-dessous :

Pertinence :

- Dans quelle mesure les interventions du projet Talents Pluriels (TP) ont-elles répondu les besoins, les intérêts, les perspectives et les droits des jeunes vulnérables (JV), en particulier des jeunes femmes (JF) et des jeunes LGBTQ2I ?

Cohérence :

- Dans quelle mesure les activités du projet ont-elles complété et se sont harmonisées avec d'autres initiatives en matière d'autonomisation économique des jeunes et égalité des genres et de droits des jeunes vulnérables dans les emplacements du projet ?
- Qu'est-ce qui a rendu ce projet vraiment unique ? Comment le projet est-il allé au-delà des programmes habituels pour adopter des approches très spéciales afin d'y parvenir ?

Efficacité :

- Dans quelle mesure les activités de renforcement des capacités des titulaires de droits (JV) et des responsables (employeurs, communautés, familles) ont-elles atteint les résultats escomptés (au niveau intermédiaire et final) ?
- Quels défis ont été rencontrés dans l'exécution des activités et comment ont-ils été abordés ?
- Quelles stratégies ou activités mises en œuvre ont été efficaces et déterminants pour atteindre les résultats du projet depuis le début du projet ?

Efficience :

- Les activités prévues ont-elles été mises en œuvre dans les délais prévus et quels facteurs ont influé sur les retards ou les ajustements dans la mise en œuvre des activités du projet ?
- Qu'est-ce qui a été possible / impossible à Bukavu compte tenu de la situation sécuritaire ? Est-ce quelque chose que nous devrions reconsidérer dans le TP2 ?

Impact :

- Quels effets transformateurs le renforcement des compétences, l'accompagnement et l'appui offerts par le projet a-t-il eu sur les jeunes vulnérables (entrepreneurs et les chercheurs d'emploi) ?
- Quels ont été les défis rencontrés par les jeunes entrepreneurs pour maintenir leurs entreprises fonctionnelles ? Par les jeunes chercheurs d'emploi pour trouver des emplois dans le secteur privé ?
- Quels changements peuvent être observés dans les attitudes, les comportements ou les pratiques des employeurs, des communautés et des familles envers les groupes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2I ?

Durabilité :

- De quelle manière le projet a-t-il assuré l'appropriation de ses actions par les partenaires et les autres parties prenantes ?
- Dans quelle mesure les partenaires ainsi que les autres parties prenantes du projet sont-elles à mesure et de quelle manière s'engagent-elles à poursuivre les actions après la fin du projet ?

A la lumière de cette analyse, le consultant relèvera les insuffisances observées tout au long de la mise en œuvre du projet, notamment les écarts entre les objectifs initiaux et les résultats atteints, les limites organisationnelles ou logistiques ayant entravé l'efficacité des interventions, les défis et difficultés rencontrées.

Par ailleurs, en vue de capitaliser sur les expériences vécues, il identifiera les pratiques qui ont favorisé l'atteinte des résultats, les ajustements qui ont permis de surmonter certains obstacles ainsi que les éléments contextuels à prendre en compte pour une meilleure adaptation et impact des activités futures. Cette capitalisation pourrait répondre aux questions suivantes :

S'il y avait une autre phase du TP, que souhaiteriez-vous voir changer ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?

S'il y avait une autre phase du TP, quelles activités pourraient s'appuyer sur ce qui a déjà été fait dans la phase 1 du TP ? Dans quelles villes actuelles ou potentielles les activités du projet devraient-elles se déployer ? Avec quelles cibles, actuelles comme potentielles ?

Sur la base des constats précédents, le consultant formulera des recommandations concrètes et opérationnelles visant une amélioration de l'efficacité, de l'impact et de la durabilité du projet lors de la prochaine phase.

4 Portée de l'évaluation

L'évaluation couvrira toute la période de mise en œuvre du projet, depuis son début jusqu'à ce jour. Elle devrait considérer toutes les villes d'intervention du projet : Kinshasa, Lubumbashi et Bukavu. Pour Bukavu particulièrement, compte tenu des défis sécuritaires, le consultant proposera une méthode alternative à l'évaluation in situ. L'ensemble des participants au projet devraient être impliqués : bénéficiaires (jeunes, membres des communautés et des familles, et entreprises) mais aussi les partenaires de mise en œuvre, les partenaires stratégiques ainsi que les sous-traitants.

5 Tâches de l'évaluation, principaux produits livrables et échéanciers

Cuso International RDC sollicite des propositions auprès de consultants externes individuels qualifiés pour mener une évaluation du projet Talents Pluriels (TP), conformément aux objectifs ci-dessus. Le consultant sélectionné effectuera l'évaluation, recueillera les données quantitatives et qualitatives requises et produira un rapport de haute qualité qui répond aux questions d'évaluation ci-dessus. On s'attend à ce qu'il entreprenne les tâches clés suivantes dans le cadre du processus d'évaluation :

- Examiner les documents pertinents du projet
- Élaborer un rapport initial détaillant la méthodologie de l'évaluation incluant l'approche d'échantillonnage, les outils de collecte de données et le plan de travail sur le terrain requis pour effectuer l'évaluation
- Participer à des appels et à des réunions régulières avec le Project Manager, le MEAL Officer du projet ainsi que la Représentante Pays de Cuso International en RDC pour planifier et rendre compte de toutes les activités menant à la livraison du rapport final
- Coordonner étroitement avec le personnel ci-dessus cité, le développement et la mise en œuvre de la logistique nécessaire pour la collecte de données / le travail sur le terrain
- Examiner et traduire les outils de collecte de données dans la langue locale pour appuyer la saisie de données valides et fiables, au besoin
- Recueillir des données quantitatives et qualitatives
- Examiner la qualité des données tout au long du processus de collecte des données et fournir une mise à jour des problèmes de qualité des données à Cuso International tout au long de la période de collecte des données
- Procéder au traitement, à l'analyse et à l'interprétation des données collectées, en vue de leur intégration pertinente dans le rapport final. Les résultats issus de cette analyse devront impérativement être désagregés selon les différentes catégories et profils des bénéficiaires, en tenant compte d'une approche sexospécifique, sensible au genre et respectueuse de la diversité. Cette démarche vise à garantir une lecture inclusive des données, permettant de mieux comprendre les dynamiques différenciées entre les groupes cibles et d'orienter les recommandations de manière équitable et pertinente.
- Assurer le respect de toutes les normes éthiques telles que le processus de consentement éclairé, la dépersonnalisation des données, la protection des documents d'étude et la protection de la confidentialité des participants.
- Rendre compte constamment des progrès de la collecte de données au MEAL Officer ainsi qu'au Project Manager du projet.

5.1 Rôle de Cuso International

Pour appuyer le consultant dans cette évaluation, le personnel de Cuso International devra :

- Fournir tous les documents de projet nécessaires au consultant (cadre logique, rapports, bases des données, etc.) ainsi que toute autre information ou orientation utile
- Examiner et valider les outils de collecte de données élaborés par le consultant en fonction de la méthodologie convenue pour s'assurer qu'ils répondent à toutes les questions clés de l'étude
- Suivre les activités de collecte de données et examiner les procédures de contrôle de la qualité sur le terrain
- Tenir des réunions hebdomadaires avec le consultant pour s'informer sur les progrès et aider à résoudre les problèmes / dépannage du consultant
- Examiner l'ébauche du rapport soumise par l'expert-conseil et fournir une rétroaction
- Organiser tous les préparatifs administratifs et logistiques nécessaires pour mener l'évaluation

5.2 Principaux produits livrables et échéanciers

La durée de cette évaluation ne devrait pas excéder 7 semaines – voir le tableau ci-dessous. Les livrables attendus de cette évaluation, qui devraient tous être terminés d'ici la fin de décembre 2025, sont les suivants :

- Rapport initial détaillant l'approche, la méthodologie et les outils de collecte et analyse de données de l'évaluation
- Constatations préliminaires (en format présentation ou document Word)
- Draft du rapport d'évaluation (comprenant le résumé, la méthodologie, les constatations, l'analyse, les études de cas, les leçons apprises et les recommandations) puis rapport final après amendement et intégration des inputs de Cuso International
- Présentation PowerPoint résumant le rapport d'évaluation

PRODUITS/LIVRABLES	ESTIMATION DU NOMBRE DE JOURS NÉCESSAIRES POUR TERMINER	RESPONSABLE	DATES CIBLES À COMPLÉTER
Réunion de lancement avec l'équipe de projet	1	Cuso International et consultant	03 novembre 2025
Partage et examen des documents et rédaction du rapport initial	5	Consultant	08 novembre 2025
Élaboration et partage d'outils de collecte de données, y compris des formulaires de consentement	4	Consultant avec examen par Cuso International	13 novembre 2025
Collecte, nettoyage et analyse des données	21	Consultant	01 décembre 2025

Atelier de validation des résultats (présentation préliminaire) avec Cuso International	1	Consultant	08 décembre 2025
Présentation de l'ébauche du rapport (elle sera suivie d'un examen et d'une intégration des commentaires de Cuso International)	7	Consultant avec feedback par Cuso International	15 décembre 2025
Rapport final terminé et soumis	1	Consultant	22 décembre 2025

6 Qualifications et expérience du consultant

Cuso International sollicite des manifestations d'intérêt auprès d'un consultant ayant les qualifications, les compétences et l'expérience nécessaires pour la conduite d'évaluations de projets. Les principales exigences requises aux postulants sont les suivantes :

- Diplôme d'études supérieures (de préférence un Master) en sociologie, en économie, en développement, ou dans un domaine connexe ou dans d'autres domaines liés avec une solide expérience dans la programmation sensible au genre.
- Expérience avérée de la réalisation d'évaluations des projets et programmes à l'aide de méthodes qualitatives et quantitatives
- Expérience de la recherche auprès de populations marginalisées et vulnérables
- Un solide dossier de suivi des procédures de recherche éthique, y compris le consentement éclairé et le maintien de la confidentialité
- Bonnes compétences interpersonnelles, y compris la capacité de mener des discussions avec une diversité d'intervenants du projet, y compris les titulaires de droits et les détenteurs d'obligations
- Solides compétences en présentation, en animation, en communication et en coordination d'équipe
- Capacité de respecter les échéanciers
- Compétences linguistiques bilingues (français et lingala) obligatoire, anglais est un atout.
- Preuve d'avoir déjà effectué des évaluations similaires en RDC, de préférence en utilisant une approche sensible au genre ou dans le secteur de la croissance économique / des moyens de subsistance - une liste d'organisations pour lesquelles des études similaires ont été menées doit être partagée montrant ce qui suit : organisation, titre de l'évaluation, personne de contact, numéro de téléphone, adresse e-mail. Des échantillons de rapports d'évaluation approuvés rédigés par le consultant pourraient être évalués.

7 Procédure de soumission et d'évaluation des dossiers

Tous les consultants individuels intéressés doivent soumettre :

- Une proposition technique détaillant la compréhension de l'offre, la méthodologie proposée aussi bien pour la collecte et pour l'analyse des données, les outils à utiliser ainsi que le chronogramme
- Une proposition financière liée à l'offre dans un autre fichier distinct.

De plus, le consultant est tenu de soumettre les documents suivants, en format PDF, démontrant leur aptitude à l'affectation :

- Un curriculum vitae (CV) à jour avec au moins 2 références
- Des attestations de services témoignant des expériences antérieures dans l'évaluation des projets similaires
- Au moins 2 documents (rapports d'évaluation) produits dans ce cadre

Tous ces documents doivent être envoyés à DRCprocurement@cusointernational.org avant le 28 octobre 2025.

Les soumissions techniques seront examinées en fonction de leur réceptivité au présent cadre de référence et aux critères évoqués au point 6 ci-dessus tels que résumés dans le tableau ci-dessous :

Critères	Pondération
Diplôme universitaire dans un domaine pertinent	10 Pts
Expérience éprouvée de la réalisation d'évaluations à l'aide de méthodes qualitatives et quantitatives	30 Pts
Expérience de la recherche auprès de populations marginalisées et vulnérables	10 Pts
Connaissance des questions et enjeux liés au genre, égalité et inclusion sociale	10 Pts
Expérience sur les questions d'entrepreneuriat et employabilité des jeunes, sensibilisation	10 pts
Total	70 pts

La soumission financière ne sera évaluée que si la soumission technique atteint un seuil minimal de 50 points sur 70 et est considérée comme qualifiée dans le cadre du processus de sélection des consultants. Les propositions qui n'obtiennent pas ce seuil technique minimal ou celles qui ne seront pas considérées comme qualifiées dans le cadre du processus de sélection des fournisseurs ne seront pas admissibles à un examen plus approfondi sur bases de critères définis dans le tableau ci-dessous.

Critères	Pondération
Cohérence du budget	10 pts
Réalisme des coûts	10 pts
Compétitivité de l'offre	10 pts
Total	30 pts

NB : le recrutement pourrait être arrêté une fois le meilleur profil sélectionné. Par ailleurs, nous vous prions vivement de bien vouloir envoyer vos offres le plus tôt possible.

Pour Cuso International



Richine MASENGO KAPINGA,
Représentante pays RDC

+243(0) 85 622 4459