



Organisation
internationale
du Travail

**Projet (RAF/20/52/FRA) « Lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail
& Égalité de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes »**

**Termes de Référence pour l'évaluation indépendante à mi-parcours
(Mai – Août 2023)**

Titre du projet objet de l'évaluation	« Lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail & Égalité de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes »
Code de coopération technique du projet	RAF/20/52/FRA
Unité administrative responsable pour la gestion du projet	BIT – Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI)
Unité technique responsable pour l'appui technique au projet	GEDI, BIT/CO-Dakar et Equipe d'Appui Technique au Travail Décent (ETD)
Pays	Afrique de l'Ouest l'UEMOA (avec une priorisation au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et au Sénégal)
Date de début du projet et de finalisation	2020 – 2024
Date de l'évaluation	Mai – Août 2023
Période couverte par l'évaluation	Novembre 2020 – Décembre 2022
Type d'évaluation	Evaluation indépendante à mi-parcours
Bailleur et budget du projet	France, 2.4 millions d'euros
Gestionnaire de l'évaluation	Nombana Solofoarimanga Razafinisoa, razafinisoa@ilo.org

1. Contexte

Pour atteindre un futur du travail décent pour tous, il est d'abord nécessaire d'éliminer la **violence et le harcèlement** dans le monde du travail. Ce phénomène n'a pas seulement des conséquences néfastes pour la dignité et la santé des personnes qui le subissent, il a aussi des effets dévastateurs pour le développement des économies productives et durables, et pour la promotion de la justice sociale. La violence et le harcèlement touchent les femmes de façon disproportionnée et peuvent les empêcher d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail.

Dans le contexte de l'Afrique de l'Ouest, la conjonction de divers facteurs accroît le risque de violence et de harcèlement. En Afrique, presque 90% des femmes travaillent dans l'économie informelle,¹ où les conditions de travail se révèlent le plus souvent dangereuses et dégradantes. Sans aucune sécurité, la plupart de travailleuses informelles, qu'elles exercent leur emploi dans la rue, à domicile, dans les champs, ou en entreprise, sont victimes d'agressions de la part de l'employeur, des autres travailleurs et collègues, ou des tiers. La présence massive des femmes dans l'économie informelle conduit, de plus, à leur sous-représentation dans les organisations de travailleurs et, par conséquent, à une plus grande difficulté pour la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans les initiatives consacrées à la violence et au harcèlement dans le cadre des négociations collectives.² Tous ces facteurs rendent le milieu du travail particulièrement prédateur et peu sûr pour les travailleuses.

Pour redresser les problèmes identifiés, l'OIT a mis en œuvre le projet intitulé « Lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail & Égalité de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes » qui a pour objectif principal de lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et de réduire les inégalités de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes en Afrique de l'Ouest. La convention n°100 de l'OIT prévoit que la rémunération comprend « le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».³ Selon le principe d'égalité de rémunération, les femmes et les hommes ont le droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cependant, l'inégalité de rémunération reste une problématique profondément ancrée. Actuellement, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à l'échelle mondiale est, en moyenne, de 18,8 pour cent.⁴

L'inégalité de rémunération et de carrière est une problématique réelle dans la région de l'Afrique de l'Ouest. Selon les données de l'OIT, les pays enregistrant les plus hauts niveaux d'inégalité salariale se situent dans les groupes à faible revenu ou intermédiaire.⁵ En outre, dans les pays ciblés, la participation des femmes à l'économie informelle est doublement pénalisante : elles sont moins payées que leurs homologues masculins, mais aussi moins payées que les travailleuses de l'économie formelle. Dans les faits, cela rend l'accès à certains postes impossibles, et donc l'accès à une égalité de carrière pour ces travailleuses est entravé. Par ailleurs, l'emploi informel place les femmes en

¹ OIT. 2018. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique*, Troisième édition, (Genève), p.20.

² OIT. 2016. *Mettre fin à la violence et le harcèlement entre les hommes et les femmes dans le monde du travail*, Rapport V(1), Conférence International du Travail (Genève), para. 96.

³ Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, Article 1.

⁴ OIT. 2019. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous* (Genève) p.44

⁵ OIT. 2019. *Rapport mondial sur les salaires 2018/19 : Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* (Genève). La Banque Mondiale considère le Sénégal et la Côte d'Ivoire comme des pays à revenu intermédiaire, et le Burkina Faso comme un pays à revenu faible.

dehors des systèmes de protection sociale qui leur donneraient accès, par exemple, au congé maternité, au congé parental, à la couverture sanitaire et aux prestations de retraite. Afin d'augmenter les revenus des femmes et de réduire l'écart de rémunération et de carrière au bas de l'échelle, il serait souhaitable de rendre formel tout emploi salarié et d'instituer des minima salariaux.⁶

Ce projet a un objectif fondé sur deux axes complémentaires : promouvoir la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et promouvoir l'égalité de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes. Dans sa logique d'intervention et selon sa théorie du changement, le projet, à travers les activités proposées, soutient les efforts des pays et des acteurs ciblés dans leur lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout en faisant la promotion de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 de l'OIT.

Tout au long du processus du projet depuis sa conception et durant la mise en œuvre, l'approche est basée sur un fort engagement des mandants de l'OIT et des parties prenantes. Cela comprend notamment le dialogue social et les consultations avec les partenaires sociaux. Les activités de formation et de renforcement de capacité des parties prenantes incluant l'inspection du travail, justice, organisations syndicales et patronales, organisations de la société civile, etc. sur la convention n°190 et la recommandation n°206 seront menées en étroite collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin.

Le projet a été développé en considération des cadres nationaux et internationaux et visera ainsi à apporter sa contribution à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et en particulier aux objectifs de développement durable (ODD) 5 : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » et ODD 8 : « Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, un plein emploi productif et un travail décent pour tous ».

2. Objectifs, résultats attendus et stratégie de mise en œuvre

Ce projet a pour objectif principal de lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et de réduire les inégalités de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes en Afrique de l'Ouest. L'élimination de la violence et du harcèlement exige une approche inclusive, intégrée, tenant compte des considérations de genre, ainsi que des déséquilibres dans les rapports de force et des conditions de travail peu satisfaisantes. Fondé sur une approche qui maximise l'assistance technique, le dialogue social, la sensibilisation et le renforcement de capacités, ce projet a deux volets étroitement liés : l'axe n°1, « *Lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail* » ; et l'axe n°2, « *Réduction des inégalités de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes* ». Le projet cible l'Afrique de l'Ouest, avec une attention particulière portée au Burkina Faso, à la Côte d'Ivoire et au Sénégal.

Le premier volet du projet a pour impact attendu la mise en place de politiques, de plans d'action et de mesures destinés à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ; la mise en œuvre de mesures contre la violence et le harcèlement dans l'UEMOA et la promotion de tels processus dans ses pays membres ; l'établissement et la mise en œuvre des mesures pertinentes pour

⁶ OIT. 2019. Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes : Un meilleur avenir du travail pour tous (Genève) p.44

la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail dans les pays ciblés, et la promotion d'un changement des comportements qui soutiennent une culture du travail basée sur le respect et la dignité.

Le deuxième volet du projet a pour impact attendu l'adoption de mesures de formalisation de l'emploi qui tiennent compte des considérations de genre ; le développement de plans d'action et d'outils d'identification et de correction de l'écart de rémunération et de carrière ; et l'application de politiques sur l'égalité de rémunération et de carrière dans les pays ciblés.

Le projet, ses activités et ses résultats suivront une séquence logique concernant les deux volets d'activités. Les résultats sont structurés de façon à aboutir à un impact concret dans les trois pays ciblés, tout en maximisant les efforts au niveau supranational. Ces efforts pourront ainsi créer un engagement à une plus grande échelle, éveiller l'intérêt d'autres pays voisins et promouvoir le partage de bonnes pratiques. Par ailleurs, d'autres initiatives de l'OIT telles que la campagne globale pour la ratification de la convention n°190 et les initiatives de l'EPIC au niveau international pourront nourrir ce projet du point de vue technique.

Ce projet s'articule, donc, autour de 4 résultats principaux :

Résultat 1 : La recherche institutionnalisée mène à l'approfondissement de connaissances sur les causes et les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail

Produit 1.1 : Mise en place d'un réseau de chercheurs

Produit 1.2 : Développement et diffusion des produits de recherche

Résultat 2 : La lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail est promue dans l'UEMOA et les pays ciblés

Produit 2.1 : Renforcement des capacités des acteurs de l'UEMOA et des trois pays ciblés sur la convention n°190 et la recommandation n°206

Produit 2.2 : Sensibilisation à la thématique de la violence et du harcèlement

Résultat 3 : L'EPIC est renforcée comme une plateforme de partage et de dialogue

Produit 3.1 : Promotion et mobilisation de l'EPIC pour le partage de connaissances au niveau global et dans les pays ciblés

Résultat 4 : Des mesures politiques et procédures sont adoptées pour lutter contre l'inégalité de rémunération dans l'économie informelle des pays ciblés

Produit 4.1 : Renforcement de la capacité des mandants de l'OIT sur les causes de l'écart de rémunération et les mesures pour le prévenir et le réduire

3. Cadre de l'évaluation, objectifs et acteurs intéressés

3.1 Objectif général de l'évaluation

L'OIT considère que l'évaluation fait partie intégrante de la mise en œuvre des activités de coopération de développement. L'évaluation au BIT a pour objectif d'apprécier la pertinence, l'efficacité, l'efficacé, la durabilité des projets et, à ce stade à mi-parcours du projet, de vérifier sa contribution

à un impact plus global. Elle devrait être menée dans le contexte des critères et des approches de l'aide internationale au développement, définis par la norme de qualité de l'évaluation OCDE / CAD et les normes et règles du système des Nations Unies de l'UNEG pour l'évaluation.

La présente évaluation indépendante à mi-parcours est conduite en conformité à la politique du BIT en matière d'évaluation des projets et telle que définie dans la planification du projet. Elle a pour objet de produire une appréciation objective du projet sur la base des données recueillies et de l'évidence sur ses réalisations en termes de cohérence, d'efficacité, d'efficacités, tendance vers la réalisation des résultats et de la durabilité.

Les objectifs de l'évaluation indépendante à mi-parcours sont ainsi les suivants :

- Établir la pertinence de la conception du projet et de la stratégie de mise en œuvre par rapport à l'OIT, aux Nations unies et aux cadres de développement nationaux ;
- Évaluer la mesure dans laquelle le projet a atteint et atteindra les objectifs fixés et les résultats attendus, tout en identifiant les facteurs qui y ont conduit et les contraintes auxquelles il a fait face ;
- Identifier les résultats positifs et négatifs inattendus du projet ;
- Analyser les stratégies de mise en œuvre du projet incluant la structure institutionnelle et la capacité d'exécution du projet y compris sa synergie avec d'autres projets et programmes
- Évaluer la mesure dans laquelle les résultats du projet seront durables ;
- Identifier les leçons apprises et les bonnes pratiques potentielles, notamment en ce qui concerne les modèles d'intervention pouvant être renforcés pour des impacts réels du projet tant sur le plan institutionnel qu'auprès des groupes cibles ;
- Fournir des recommandations pour orienter les prises de décisions en vue d'améliorer la mise en œuvre du projet.

3.2 Utilisateurs de l'évaluation

L'évaluation est destinée principalement : aux mandants tripartites du BIT, aux partenaires techniques locaux l'UEMOA et au bailleur (France), et au BIT (GEDI, Bureau de Pays de l'OIT-Dakar et Equipe d'Appui Technique au Travail Décent (ETD) pour l'Afrique de l'Ouest, RESEARCH, NORMES, FUNDAMENTALS, Centre International OIT de Formation (OIT/ITC)). Les recommandations, les leçons apprises, et les bonnes pratiques seront utilisées pour redresser et/ou valoriser l'approche du projet afin d'atteindre les résultats fixés.

3.3 Champ et portée de l'évaluation

Cette évaluation, en tant que produit d'analyse de la mise en œuvre du projet depuis sa phase de démarrage constituera une évaluation des résultats préliminaires obtenus depuis le début du projet en novembre 2020. Elle considérera l'ensemble des documents susceptibles de soutenir les appréciations y compris le document de projet. L'évaluation prendra également en compte l'évolution du contexte des pays cibles (politique, social, économique, sécuritaire). L'analyse géographique de l'évaluation couvrira les membres de l'UEMOA et les trois pays ciblées (Burkina Faso, Côte d'Ivoire et Sénégal) à travers une revue documentaire, ainsi que des visites de terrain dont le détail (pays à visiter et durée) sera à définir avec le gestionnaire de l'évaluation et en fonction de la méthodologie proposée dans le rapport de démarrage du consultant, et des entretiens avec les parties prenantes.

3.3 Critères et questions relatives à l'évaluation

Cette évaluation à mi-parcours indépendante va fonder son analyse sur les critères d'évaluation appliqués dans le système des Nations Unies : la pertinence stratégique et la cohérence, la validité de la conception, l'efficacité, l'efficience, l'orientation vers l'impact et la durabilité tels que définis dans le ILO policy guidelines for Evaluation, principles, rationale, planning and managing for evaluations 4th edition (voir lien du document en Annexe).

L'évaluation intégrera l'égalité des sexes et la non-discrimination (les femmes et les groupes vulnérables y compris personnes en situation de handicap jeunes, etc.) en tant que préoccupation transversale dans tous ses produits et résultats. Cette question devrait être traitée conformément à la note d'orientation n ° 4 et à la note d'orientation n ° 7 d'EVAL afin de garantir la participation des parties prenantes dont le lien se trouve en annexe. En outre, elle devrait prêter attention aux questions liées au dialogue social, au tripartisme et aux normes internationales du travail et transition juste dans le contexte du changement climatique.

Cette évaluation à mi-parcours doit se conformer à l'approche axée sur les résultats appliqués par l'OIT. Dans ce cas, elle se concentrera sur l'identification et l'analyse des résultats en abordant les questions clés liées aux critères d'évaluation et à la réalisation des objectifs du projet en utilisant comme élément central les indicateurs du cadre logique du projet. L'accent est mis non seulement sur ce qui a été réalisé, mais surtout sur le comment et le pourquoi.

L'évaluation doit porter sur les questions ci-dessous, intégrant aussi l'égalité des sexes et la non-discrimination, le dialogue social, le tripartisme et les normes internationales du travail et la transition juste dans le contexte du changement climatique en tant que préoccupations transversales.

D'autres aspects peuvent être ajoutés selon l'identification de l'évaluateur en fonction de l'objectif donné et en consultation avec le responsable de l'évaluation. Toute modification fondamentale des critères et des questions d'évaluation doit être convenue entre le responsable de l'évaluation et l'évaluateur, et figurer dans le rapport de démarrage.

3.1.1. Pertinence et alignement stratégique du projet

1. Comment le projet s'aligne-t-il aux plans de développement nationaux, au plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable à l'horizon 2030, au P&B, à la Déclaration d'Abidjan et aux Programme pour la Promotion du Travail Décent (PPTD) des pays ciblés (Burkina Faso, Côte d'Ivoire et Sénégal), résolution et action de suivi adopté par le Conseil d'Administration de l'OIT après l'adoption de la C.190 ?
2. Les institutions nationales/régionales et les groupes cibles se sont-ils été suffisamment associés à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi du projet ?
3. Les objectifs, produits et activités sont-ils en cohérence, ou complémentaires avec d'autres projets des institutions régionales, d'autres initiatives, programmes ou projets du BIT ou autres partenaires au développement ? Les institutions nationales / régionales et les groupes cibles se sont-ils appropriés les concepts et ont-ils compris l'approche du projet ? Comment le projet complète-t-il les stratégies et programmes d'autres partenaires ?

3.1.2. Validité de la conception du projet

4. La conception générale du projet consistant, pour l'essentiel, à soutenir les efforts pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail et promouvoir l'égalité de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes, est-elle adaptée aux besoins du pays ?
5. Les produits menés ainsi que les résultats des objectifs s'inscrivent-ils dans le cadre logique pour permettre l'évaluation ?
6. Les mandants tripartites de l'OIT ont-ils été impliqués dans la conception du projet ?
7. Dans quelle mesure le projet a-t-il intégré les questions de genre et de non-discrimination, de normes internationales du travail, de dialogue social, de transition juste aux facteurs environnementaux dans le processus de conception et de mise en œuvre ?
8. La planification du projet a-t-elle inclus un cadre utile de suivi et d'évaluation ? La conception du projet a-t-elle prévu une stratégie de durabilité et de sortie ?
9. Y a-t-il réellement une relation causale entre les produits/outputs et les résultats escomptés, et entre ces résultats et les objectifs de développement escompté par le projet ? A-t-on clairement défini des indicateurs de performance avec des niveaux de référence et cibles ?
10. La conception du projet a-t-elle pris en compte tous les risques et hypothèses pouvant affecter la réussite du projet ? Sinon quels sont les risques non identifiés qui pourraient avoir un effet sur l'atteinte des résultats du projet ?

3.1.3. Performances et efficacité du projet

4. Dans quelle mesure le projet va-t-il atteindre ses résultats au niveau des produits, particulièrement en lien avec ses objectifs ?
5. Quels ont été les principaux facteurs qui ont contribué à l'atteinte des objectifs du projet ou posé des problèmes et comment ont-ils été adressés ?
6. Quels sont, le cas échéant, les résultats non intentionnels du projet qui ont été identifiés ou perçus ?
7. Le séquençement (ordre de priorité et rythme de réalisation) des activités est-il adapté et va-t-il permettre de délivrer les produits attendus ?
8. Est-ce que les femmes et les hommes bénéficient de manière équitable des résultats du projet ?
9. Le projet a-t-il une stratégie de suivi et évaluation que facilite la responsabilité, la gestion et l'apprentissage du projet ?
10. Les indicateurs formulés dans le cadre logique répondent-ils aux besoins du projet ou auraient des modifications, reformulations, etc. ?
11. Quels sont les obstacles que le projet a rencontré durant la mise en œuvre ?
12. Est-ce que les interventions du projet sont reconnues par les partenaires nationaux et les bénéficiaires ?
13. Dans quelle mesure la pandémie COVID-19 influence-t-elle les résultats et l'efficacité du projet et comment le projet a-t-il abordé cette influence ? Est-il prêt à s'adapter aux changements pendant au moins un certain temps à partir de maintenant ?
14. Le modèle d'intervention (adapté) utilisé / à utiliser dans le projet suggère-t-il un modèle d'intervention pour une réponse de crise similaire ?

14.1.1. Efficience des ressources utilisées

11. Les ressources (financières, humaines, expertises...) ont-elles été allouées stratégiquement de façon à assurer l'atteinte des résultats ? Les moyens mis à la disposition du projet sont-ils utilisés de façon efficiente ? Pourrait-on obtenir les mêmes résultats avec le même montant de financement ?
12. La qualité et la quantité des produits sont-elles conformes aux ressources mobilisées ?

14.1.2. Efficacité du dispositif de gestion

13. Y a-t-il un backstopping adéquat pour le management du projet sur les plans technique, programmatique, administratif et financier par le Bureau de Pays de l'OIT à Dakar pour l'Afrique de l'Ouest et le bureau à Genève (Siège de l'OIT) ?
14. Comment s'effectuent les modalités de collaboration entre le Projet et les ministères de tutelle ainsi que les partenaires sociaux et parties prenantes ? Y a-t-il des dispositions adéquates de gouvernance mises en place et les mandants tripartites sont-ils engagés dans la conception, le suivi et la mise en œuvre du projet ? Y a-t-il une compréhension claire des rôles, des responsabilités entre le projet et les partenaires clés ?
15. Quel a été le niveau de partenariat avec les institutions et parties prenantes visées par la direction du projet et quelles sont les leçons à tirer concernant le travail conjoint entre le projet et les institutions (synergie entre le projet et les autres projets du BIT ainsi qu'avec les autres projets des partenaires ou institutions régionales) ?
16. Capacité d'évaluation et de suivi : Les produits et les effets du projet ont-ils des indicateurs SMART en place ? Le projet a-t-il produit les informations de base nécessaires ? A-t-il mis en place un système de suivi adéquat qui recueille des informations utiles sur les résultats ?

14.1.3. Orientation vers l'Impact et la durabilité du projet

17. Quelle est l'apport spécifique et la valeur ajoutée du projet par rapport aux activités ordinaires déployées par les institutions et partenaires visés par le projet ?
18. Quel est l'impact prévisible à ce stade du projet, en général, ainsi qu'auprès des groupes cibles visés par ses activités ?
19. Quelle est la durabilité prévisible des résultats du projet ?
20. Des changements peuvent-ils être observés (concernant les comportements, les capacités, la participation, les institutions, etc.) permettant d'établir un lien de probabilité avec les interventions du projet et les objectifs finaux ?
21. Les résultats et réalisations du projet et son approche ont-ils des chances d'être durables et appliqués à large échelle, sont-ils intégrés ou susceptibles de l'être dans les institutions nationales et les partenaires pourront-ils les maintenir au-delà du projet ?
22. Comment l'approche de durabilité du projet a-t-elle été affectée / pourrait-elle être affectée par la situation Covid19 dans le contexte des réponses nationales ?

4. Méthodologie de l'évaluation

La méthodologie combinera les approches quantitatives et qualitatives, cependant le choix définitif des différentes méthodes de collecte de données pour cette évaluation reste la responsabilité de l'évaluateur en coordination et avec l'approbation du gestionnaire de l'évaluation.

L'évaluation prendra en considération les initiatives, programmes et projets menés dans le contexte de la COVID-19 pour apprécier l'impact de la pandémie sur le monde du travail, cette évaluation sera menée dans le contexte des critères et des approches décrits dans le guide interne de l'OIT : Implications du COVID-19 sur les évaluations au sein de l'OIT : Guide interne sur l'adaptation à la situation et le Protocole sur la collecte de preuves évaluatives sur les mesures de réponse de l'OIT au COVID-19 par le biais d'évaluations de projets et de programmes.⁷ Ci-après les principales recommandations :

- (i) *Etude et analyse de l'ensemble des documents importants du projet*, notamment : les documents de base du projet, les rapports d'avancement, les coupures de presse, comptes rendus des principales réunions, ateliers et études réalisées, les programmes et budgets correspondants et tout autre document utile relatif au projet. Cela aidera à élaborer les outils d'évaluation qui devraient être finalisés en concertation avec le gestionnaire d'évaluation.
- (ii) *Réalisation de contacts et d'entretiens avec les principaux partenaires* du projet aussi bien relevant du BIT, des partenaires sociaux, du bailleur, du gouvernement, et des autres institutions impliquées dans la mise en œuvre du projet. La liste sera établie sur la base d'un critère discuté et convenu avec le gestionnaire de l'évaluation selon le rapport de démarrage présenté par le consultant. Une liste indicative des personnes à interroger sera fournie par l'équipe de gestion du projet (CNP) après consultation avec le gestionnaire de l'évaluation.

Une mission sur terrain dans l'un des pays pourra être envisagée pour la conduite des entretiens. Le critère de choix du pays devra être présenté dans le rapport de démarrage et validé par le gestionnaire de l'évaluation. L'appui pour la réalisation de cette activité sera apporté par l'équipe du projet et discuté avec le gestionnaire de l'évaluation.

(iii) *Analyse des données et élaboration des rapports provisoire et final de l'évaluation.*

L'équipe d'évaluation devra élaborer la méthodologie finale pour l'évaluation en concertation avec le gestionnaire de l'évaluation. Les méthodes devront être choisies pour leur rigueur et leur capacité à produire des évidences empiriques pour répondre aux critères d'évaluation, répondre aux questions d'évaluation et rencontrer les objectifs de l'évaluation.

Durant le processus de collecte des données, l'équipe d'évaluation va comparer et faire des validations croisées de données issues de différentes sources (staff du projet, partenaires du projet et bénéficiaires) afin de vérifier leur exactitude, et de différentes méthodologies (revue documentaire, visites sur le terrain et interviews) qui se compléteront mutuellement.

⁷ [Implications of COVID-19 on evaluations in the ILO: Practical tips on adapting to the situation](#)

L'équipe d'évaluation s'assurera que les opinions et les perceptions des femmes soient également reflétées dans les bases de données, entretiens et que des questions spécifiques sur le genre soient intégrées dans les questionnaires.

L'évaluateur/ évaluatrice restituera les résultats préliminaires et recommandations aux parties prenantes clés (y compris le Bureau de Pays de l'OIT à Dakar et l'ETD pour l'Afrique de l'Ouest, les différentes unités du BIT, les ministères, le bailleur ..., etc.) lors d'un atelier virtuel ou en face à face prévue à cet effet. Il/elle bénéficiera de l'appui logistique et administratif du Projet pour son organisation. Il /elle échangera également avec le gestionnaire de l'évaluation au terme de sa mission de terrain.

5. Principaux produits attendus de l'évaluation

Les produits suivants (en français et en version Word) devront être produits et livrés par la mission :

- ***Un rapport de démarrage*** rédigé suivant le « Checklist No. 3 Writing the inception report » (cf en annexe) précisant l'envergure de l'évaluation et les questions d'évaluation, la liste indicative des personnes à interviewer, décrivant de manière détaillée la méthodologie qui sera utilisée pour répondre aux questions d'évaluation y compris les outils d'évaluation, que devra être approuvé par la gestionnaire d'évaluation avant de commencer le travail.
- ***Une première version du rapport d'évaluation*** répondant aux questions liées aux critères d'évaluation, reprenant les recommandations et définissant les recommandations techniques et pistes pour la suite des activités du programme. Le rapport sera envoyé au responsable de l'évaluation (se référer à l'annexe 3 qui définit la structure et le contenu du rapport d'évaluation).
- ***Document en répondant aux commentaires de parties prenantes***
- ***Un rapport final d'évaluation*** incluant les commentaires et recommandations des parties prenantes au projet selon la même structure proposée pour le rapport préliminaire.

Tous les rapports, y compris les annexes seront rédigés en français suivant les Checklists No. 3 et 5 (voir annexe). La propriété des données de l'évaluation appartient au BIT. Le droit d'auteur du rapport d'évaluation appartient exclusivement au BIT. L'utilisation des données pour la publication et d'autres présentations ne peut être faite qu'avec l'accord écrit du BIT. Les principales parties prenantes peuvent utiliser le rapport d'évaluation de manière appropriée, conformément au but initial.

6. Conduite et gestion de l'évaluation

6.1 Expertise et spécialités requises :

L'évaluation sera dirigée par un(e) consultant(e). Il/elle sera un spécialiste senior de l'évaluation avec une expérience des évaluations et idéalement une expertise avérée, des questions relatives au domaine du projet actuel : violence et le harcèlement dans le monde du travail et/ou égalité de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes.

Les profils sont les suivants :

- Avoir au moins un Master en sciences sociales, en gestion de projet, en suivi et évaluation de projets et programmes, en études de développement, ou économie ou qualifications équivalentes ;
- Un minimum de 7 ans d'expérience avérées en matière d'évaluation de projets et programmes de développement, particulièrement dans l'évaluation des initiatives internationales de développement, incluant les projets de genre et violence et le harcèlement dans le monde du travail dans des zones géographiques et sur des approches similaires au projet ;
- Avoir des connaissances et expérience avérées sur les thématiques du projet (violence et le harcèlement dans le monde du travail et égalité de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes) et des pays ciblés (Burkina Faso, Côte d'Ivoire et Sénégal) seront des atouts ;
- Une bonne compréhension du mandat de l'OIT et du tripartisme ;
- Une expérience avérée dans la facilitation des ateliers de restitution des résultats d'évaluation
- Ne pas avoir d'implication passée ou présente avec le projet, n'avoir pas prospecté un emploi dans le Projet ;
- Ne pas avoir de relations personnelles avec le staff impliqué dans la mise en œuvre et la gestion du Projet (ne pas être membre de la famille, ami ou un ancien collègue) ;
- Disponibilité pour les visites du terrain ;
- Excellente maîtrise du français.

6.2 Gestion de l'évaluation

L'organisation et la coordination de la mission d'évaluation sera assurée par Mme Nombana Solofoarimanga Razafinisoa, razafinisoa@ilo.org, qui a été désignée comme gestionnaire de l'évaluation et interface au niveau du BIT. Dans la soumission et les échanges, il faut mettre en copie Naomi Asukai, asukai@ilo.org et Rasha Tabbara, tabbara@ilo.org.

La mission discutera avec le gestionnaire de l'évaluation et les collègues en copie de toutes les questions techniques et méthodologiques en cas de besoin. L'évaluation sera réalisée avec le soutien logistique, administratif et des services complets du projet et également avec les appuis du Bureau de l'OIT à Dakar.

Etant le département en charge de l'évaluation au sein de l'OIT, EVAL au niveau de Genève, Mme Naomi Asukai, et le point focal de WORKQUALITY, Mme Rasha Tabbara, assurent la qualité de l'évaluation et donnent leur approbation sur les livrables fournis par le/la consultant.

7. Calendrier de l'évaluation

La durée de l'évaluation est estimée à 25 jours selon le calendrier ci-après. Elle débutera au mois mai 2023 et prendra fin en juillet 2023, avec la remise du rapport final. Le contrat inclura les travaux préparatoires, les travaux de terrain et la rédaction du rapport.

Le calendrier **provisoire** de travail est le suivant :

Phases	Tâches	Personne responsable	Délais	Nombre de jours pour l'évaluateur
01 Préparation des TdR	Préparation du projet des TdR	BIT		0
	Commentaires des parties prenantes sur les TdR et intégration des commentaires dans la version finale des TdR	Gestionnaire de l'évaluation ; BIT	Du 10 au 21 avril 2023	0
02 Sélection des consultants	Publication de l'avis de recrutement	Gestionnaire de l'évaluation	Du 15 au 27 Mai 2023	0
	Recrutement des consultants ; Etablissement et signature du contrat	Gestionnaire de l'évaluation	Du 30 Mai au 10 Juin 2023	0
03 Phase de démarrage	Briefing téléphonique avec le gestionnaire de l'évaluation Revue documentaire Conception des outils Consultations préliminaires avec l'équipe du projet du BIT et du bailleur Préparation et soumission du rapport de démarrage	Consultant(e)	Du 13 au 16 Juin 2023	4
	Révision et approbation de la version finale du rapport de démarrage	Gestionnaire de l'évaluation	Du 19 au 23 juin 2023	0
04 Collecte de données et consultations des parties prenantes	Consultations avec les parties prenantes et des bénéficiaires Mission au Sénégal et en Côte d'Ivoire Entretiens avec le staff/gestionnaire du projet	Consultant(e)	Du 26 Juin au 13 juillet 2023	14
05 Rapport préliminaire	Version préliminaire du rapport d'évaluation sur la base de la revue documentaire, des consultations et de l'atelier de restitution. Soumission du rapport provisoire et annexes au gestionnaire de l'évaluation.	Consultant(e)	Du 14 au 19 Juillet 2023	3

	Révision méthodologique du rapport. Circulation du rapport provisoire auprès des parties prenantes clés du projet et consolidation des commentaires des parties prenantes.	Gestionnaire de l'évaluation	Du 24 au 28 Juillet 2023	0
	Atelier de restitution des résultats préliminaires de l'évaluation aux parties prenantes du projet		03 Août 2023	1
06 Rapport final	Intégration des commentaires dans le rapport	Consultant(e)	Du 04 au 09 Août 2023	3
	Révision du rapport version finale	Gestionnaire de l'évaluation		0
	Révision par EVAL pour commentaires finaux	SMEO/EVAL et Consultant		0
	Total			25

7. Budget

Le budget alloué à cette évaluation à mi-parcours est entièrement pris en charge par le projet et son exécution est sous le contrôle du gestionnaire de l'évaluation pour le recrutement du consultant(e), les missions de terrain, l'organisation d'ateliers et de réunions de consultations avec les parties prenantes avec l'approbation de EVAL.

Pour le/la consultant(e) :

- Les frais des honoraires pour le/la consultant(e) pour 25 jours ;
- Les frais de DSA au cours des missions de terrain (facultatifs) selon le taux NU,
- Le voyage sur le terrain (facultatif).

A cela s'ajoutent les coûts dédiés à la logistique pour l'organisation de l'atelier de restitution.

L'atelier peut être organisé en mode virtuel ou en hybride pour une participation élargie des participants-es des autres pays. La modalité relative à l'option à adopter sera discutée par le/la consultant avec la gestionnaire de l'évaluation.

Annexe I. Tableau cadre logique du projet

TABLEAU CADRE LOGIQUE

Bénéficiaires : Gouvernements concernés, organisations d'employeurs et de travailleurs, acteurs du secteur privé, l'UEMOA, des institutions de recherche françaises et africaines, des organisations de la société civile, y compris celles des femmes actives sur les questions du genre dans le monde du travail, les médias, et les organisations de la société civile engagées avec les travailleurs et travailleuses de l'économie informelle.

Titre du projet : Lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail & Égalité de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes

Durée du projet : 2020-2024

Chaîne de résultats	Indicateurs	Moyens de vérification	Hypothèses
Résultat 1 : La recherche institutionnalisée mène à l'approfondissement de connaissances sur les causes et les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 3 pays tiennent compte de la recherche entreprise pour la mise en place des mesures de prévention • Au moins 3 pays ont ratifié la convention n°190 dans la sous-région 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation des gazettes ou bulletins nationaux • Consultation d'articles de presse • Consultation des communications officielles de l'OIT par rapport aux ratifications des normes 	Les parties prenantes portent un intérêt à l'approfondissement des connaissances en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail et sont d'accord pour progresser sur ces questions
Produit 1.1: Mise en place d'un réseau de chercheurs Activité 1.1.1 : Identification des membres du réseau Activité 1.1.2 : Mise en place des termes de référence et du programme de recherche du réseau	<ul style="list-style-type: none"> • 1 appel à la collaboration est publié • 1 réunion du réseau de chercheurs sont tenues • Termes de référence du réseau élaborés • Programme de recherche détaillé, adopté par le réseau 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan d'action du projet • Rapports et minutes des réunions organisées • Rapports du projet, y compris les notes synthétiques de suivi 	Les membres potentiels, dont les institutions de recherche académique, sont intéressés à participer dans le réseau de chercheurs
Produit 1.2 : Développement et diffusion des produits de recherche	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 4 réunions du réseau de chercheurs pour le suivi de la recherche 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport du projet • Produits de recherche élaborés et publiés 	Le réseau de recherche parvient à produire des conclusions de recherche intéressantes, qui sont bien acceptés par le public et

<p>Activité 1.2.1 : Réalisation d'une enquête sur des expériences des femmes et des hommes concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail</p> <p>Activité 1.2.2 : Élaboration des produits de recherche</p> <p>Activité 1.2.3 : Diffusion des produits de recherche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5 produits de recherche élaborés • 7 pays (+ Sénégal) soumis à une enquête sur la violence et le harcèlement • Au moins 3 ateliers de consultation pour la finalisation de la recherche • Au moins 3 événements pour le lancement et diffusion des résultats 		<p>auxquelles les acteurs concernés sont intéressés</p>
<p>Résultat 2: La lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail est promue dans l'UEMOA et les pays ciblés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 5 mesures destinées à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont introduites dans les législations nationales ou dans des accords collectifs et/ou des politiques en milieu du travail • L'UEMOA adopte une décision fixant pour objectif la ratification de la Convention n°190 de ses membres 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation des gazettes officielles des pays • Rapport du projet • Documents officiels de l'UEMOA 	<p>Les parties prenantes sollicitent l'appui technique de l'OIT pour le renforcement de capacités et pour la promotion de cadres légaux suivant les dispositions de la convention n°190 et la recommandation n°206</p>
<p>Produit 2.1: Renforcement des capacités des acteurs de l'UEMOA et dans les trois pays ciblés sur la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 50 personnes dans l'UEMOA et les trois pays ciblés ont reçu de la formation en matière de 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport du projet • Documents légaux officiels revus avec le soutien du projet • Évaluations des ateliers menés • Registre d'assistance et 	<p>Les acteurs concernés sont motivés à participer aux cours de formation, ateliers et consultations organisés.</p>

<p>convention n°190 et la recommandation n°206</p> <p>Activité 2.1.1 : Mise en place d'un cours de formation en ligne sur la convention n°190 et la recommandation n°206 avec l'OIT Turin</p> <p>Activité 2.1.2 : Formation des acteurs intéressés sur la convention n°190 et la recommandation n°206</p> <p>Activité 2.1.3 : Soutien technique pour intégrer des changements législatifs et pour entamer le processus de ratification</p> <p>Activité 2.1.4 : Organisation de consultations avec l'UEMOA sur les moyens d'intégrer la convention n°190 et la recommandation n°206 dans son action politique</p>	<p>violence et harcèlement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au moins 5 interventions de soutien technique ont été menées • 1 cours de formation en ligne est créé • Au moins 1 ensemble d'outils techniques élaboré ou adapté • Au moins 9 ateliers et/ou consultations tripartites pour la promotion de la convention n°190 et la recommandation n°206 réalisés 	<p>participation dans le cours de formation en ligne, ainsi que dans les ateliers et consultations.</p>	
<p>Produit 2.2: Sensibilisation à la thématique de la violence et du harcèlement</p> <p>Activité 2.2.1 : Développement et lancement d'une</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 8 pays ciblés par les campagnes de sensibilisation sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail • Au moins 5 matériels multimédia et/ou pour 	<ul style="list-style-type: none"> • Coupures de presse et information dans les journaux et les réseaux sociaux • Minutes et rapports des événements de lancement de la campagne • Rapport du projet 	<p>La campagne est bien reçue par le public en général. Les journalistes et autres professionnels des médias ont un intérêt pour le sujet.</p>

<p>campagne de sensibilisation</p> <p>Activité 2.2.2 : Formation des médias</p>	<p>utilisation dans les réseaux sociaux développés et 5 matériels imprimés</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 événements de lancement de la campagne • Un kit de formation développé pour les médias • Au moins 2 ateliers de formation pour les journalistes et autres professionnels des médias réalisés 		
<p>Résultat 3 : L'EPIC est renforcée comme une plateforme de partage et de dialogue</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 5 nouveaux membres de l'EPIC dans la sous-région 	<ul style="list-style-type: none"> • Registre d'adhésion et de conformité de participation à l'EPIC 	<p>Les parties prenantes, notamment les gouvernements, les organisations de travailleurs et employeurs, les institutions académiques et les organisations de la société civile sont intéressées à adhérer à l'EPIC et à participer au partage de connaissances</p>
<p>Produit 3.1: Promotion et mobilisation de l'EPIC pour le partage de connaissances au niveau global et dans les pays ciblés</p> <p>Activité 3.1.1: Elaboration et diffusion de matériels de plaidoyer</p> <p>Activité 3.1.2 : Évènements pour la promotion de l'EPIC</p> <p>Activités 3.1.3 : Promotion du partage de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 événement de plaidoyer international de haut niveau organisé • Au moins 3 pays sont représentés dans les réunions techniques globales de l'EPIC • Au moins 3 instruments de plaidoyer élaborés • Au moins 3 jumelages de membres de l'EPIC avec les pays de la sous-région réalisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport du projet 	<p>EPIC continue à grandir et à être visible dans le domaine politique international</p>

<p>connaissances dans les pays ciblés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 6 webinars tenus dans le cadre des relations de jumelage 		
<p>Résultat 4 : Des mesures politiques et procédures sont adoptées pour lutter contre l'inégalité de rémunération dans l'économie informelle des pays ciblés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre de pays qui formulent et appliquent des politiques sur l'égalité de rémunération • Diminution de l'écart de rémunération dans les pays où il y a des données disponibles et où il y a des politiques actives 	<ul style="list-style-type: none"> • Documents, journaux officiels et gazettes publiques dans les pays ciblés • Données statistiques disponibles 	<p>Les parties prenantes, notamment les gouvernements, sont motivées à prendre des mesures concrètes visant à la promotion de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes</p>
<p>Produit 4.1 : Renforcement de la capacité des mandants de l'OIT sur les causes de l'écart de rémunération et les mesures pour le prévenir et le réduire</p> <p>Activité 4.1.1 : Renforcement des capacités des organisations des femmes travailleuses de l'économie informelle</p> <p>Activité 4.1.2 : Études de cas sur l'égalité de rémunération dans l'économie informelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 50 personnes bénéficient de la formation • Au moins 4 études de cas sur l'égalité salariale dans l'économie informelle produites • Au moins 3 groupements de travailleuses de l'économie informelle bénéficient d'un soutien technique pour transiter vers la formalisation • Au moins 3 ateliers pour présenter et partager les résultats des études de cas aux acteurs concernés sont organisés • Au moins 5 ateliers et/ou 	<ul style="list-style-type: none"> • Document du projet • Registre d'assistance et de participation à la formation en ligne, ainsi que dans les ateliers et consultations. 	<p>L'initiative est bien reçue par les groupes de femmes travailleuses dans l'économie informelle, et les parties prenantes montrent un intérêt pour l'intégration de l'égalité de genre dans la formalisation de l'emploi</p>

	consultations sur la thématique de l'égalité avec des organisations des femmes travailleuses de l'économie informelle sont tenus.		
--	---	--	--

Annex II. Documents et outils pertinents sur la politique d'évaluation de l'OIT

1. Directives de l'OIT pour l'évaluation des politiques : Principes, justification, planification et gestion des évaluations, 4me éd. (2020) <https://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/lang--en/index.htm>
2. Formulaire du code de conduite (à signer par l'évaluateur)
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206205/lang--en/index.htm
3. Liste de contrôle. 3 Rédaction du rapport initial
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165972/lang--en/index.htm
4. Liste de contrôle 5 Préparation du rapport d'évaluation
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165967/lang--en/index.htm
5. Liste de contrôle 6 : Evaluation de la qualité du rapport d'évaluation
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165968/lang--en/index.htm
6. Note d'orientation 7 Participation des parties prenantes à l'évaluation de l'OIT
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165982/lang--en/index.htm
7. Note d'orientation 4 Intégration de l'égalité des sexes dans le suivi et l'évaluation des projets
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165986/lang--en/index.htm
8. Pillar 4: Managing & conducting evaluations
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_761031.pdf

Annexe III. Structure du rapport

Le rapport (maximum 30 pages plus annexes) concis selon la structure proposée dans les lignes directrices d'évaluation de l'OIT et répondant aux différentes questions et précisions d'analyse citées ci-dessous :

1. Page de couverture avec des données sur le projet (titre du projet, numéro du projet, bailleur, dates de début et de fin du projet, budget, secteur technique concerné, unité de gestion de l'OIT, couverture géographique) ; et des données sur l'évaluation (type d'évaluation : indépendante, unité de gestion de l'OIT, dates de début et de fin de la mission d'évaluation, nom(s) de(s) évaluateur(s), date de la soumission du rapport d'évaluation).
2. Acronymes
3. Résumé analytique
4. Antécédents, brève description du projet et de sa logique d'intervention
5. But, portée et destinataires de l'évaluation
6. Méthodologie utilisée et ses contraintes et limites
7. Revue/analyse de la mise en œuvre du projet
8. Résultats clairement identifiés pour chaque critère d'évaluation
9. Conclusions
10. Recommandations (entre 8 et 12 recommandations pertinentes ; préciser les destinataires des recommandations, le niveau de priorité (faible, moyenne, haute), l'implication temporelle (court, moyen, long terme), le niveau des ressources (faible, moyenne, haute)
11. Leçons apprises et bonnes pratiques
12. Annexes (incluant les TdR ; la matrice des questions de l'évaluation, la liste des personnes rencontrées, la documentation consultée ; le chronogramme de l'évaluation, le tableau des résultats par indicateurs planifiés et obtenu avec commentaires courtes par chacun, et les leçons et bons pratiques par rapport aux format BIT/EVAL ; etc.)
13. Un résumé rédigé suivant une maquette devra être annexé au rapport en vue d'une publication sur le site de l'OIT.