



## TERMES DE REFERENCE

### Evaluation à Mi-Parcours

### Projet Umwuga-Akazi

Burundi | 2024-2026 | Financé par l'Union Européenne

#### Informations du Projet

| Élément                   | Détails   |
|---------------------------|---|
| Nom du projet             | Umwuga-Akazi  |
| Bailleur                  | Union Européenne  |
| Organisation chef de file | Stichting SPARK   |
| Partenaire co-demandeur   | CREOP-Jeunes (ONG locale)   |
| Budget total              | EUR 2,555,500   |
| Durée du projet           | 2024 - 2026   |
| Zones d'intervention      | Bujumbura Mairie, Rumonge et Bururi   |
| Groupe cible              | 1316 jeunes lauréats, 250 PME (70 Start-ups, 180 scale-ups) (dont ≥50% femmes), 10 CEM/CFP appuyés institutionnellement |
| Date de l'évaluation      | Juin 2026   |
| Contact candidatures      | <a href="mailto:tender@spark-online.org">tender@spark-online.org</a>  |

### 1. Contexte et justification de l'évaluation

#### 1.1 Contexte pays

Le Burundi, avec un PIB par habitant de 269 USD (2022), figure parmi les pays les plus pauvres au monde, avec environ 80% de la population vivant sous le seuil de pauvreté. Le taux de chômage avoisine 40 %, et touche particulièrement la jeunesse. Avec près de 40 % de sa population âgée de 18 à 35 ans en 2020, les jeunes du Burundi constituent la ressource la plus abondante du pays et représentent une part essentielle de la main-d'œuvre potentielle pour stimuler le développement durable nationale. Par conséquent, capitaliser sur le potentiel de la jeunesse permettra au Burundi de favoriser une croissance robuste.

Cependant, les jeunes Burundais manquent de compétences pourtant indispensables à leur développement professionnel. La majorité d'entre eux, et en particulier les femmes, intègrent le marché du travail sans les qualifications techniques et professionnelles requises. Parallèlement, l'acquisition de compétences est fortement valorisée sur le marché de l'emploi au Burundi (les Burundais ayant bénéficié d'une formation technique, professionnelle ou d'un apprentissage perçoivent des revenus trois fois supérieurs à ceux n'ayant reçu aucune formation). De plus, les entreprises du secteur privé soulignent la pénurie de compétences techniques et professionnelles de niveaux inférieur et intermédiaire dans l'ensemble des industries. Il est donc d'une importance primordiale de doter les jeunes de compétences adaptées aux besoins du marché, afin de maximiser leurs chances de saisir des opportunités d'emploi qui leur permettront de construire un avenir meilleur.

Par ailleurs, le développement économique et social du Burundi est freiné par la prédominance d'une agriculture à faible productivité et par une diversification économique limitée. La majeure partie de la population dépend d'une agriculture de subsistance, dont les moyens de subsistance sont de plus en plus difficiles à pérenniser en raison d'une forte croissance démographique et de la dégradation des terres. En conséquence, le marché du travail burundais offre actuellement peu d'opportunités. L'agriculture emploie environ 80 % de la population (bien qu'il existe une production agricole commerciale de thé, de café, d'huile de palme et de coton, la majorité de la population pratique, comme mentionné ci-dessus, une agriculture de subsistance). Le secteur tertiaire, en pleine expansion, emploie environ 10 % de la population ; le commerce en occupe à peu près 4 % ; et le secteur industriel naissant (principalement composé de la construction, de l'agro transformation, de la brasserie et de l'énergie) n'emploie que près de 2 % de la population.

### **1.2 Le projet Umwuga Akazi**

Le projet Umwuga-Akazi (2024–2026), financé par l'Union Européenne et mis en œuvre en partenariat avec CREOP-Jeunes, dans les provinces de Bujumbura Mairie, Rumonge et Bururi. Le projet s'inscrit dans la continuité du programme « Akazi Keza » (202-204), financé par l'Ambassade des Pays-Bas, qui a permis la création de 2,000 emplois en 2022 seul, 351 stages et le renforcement de 131 PME.

L'action s'articule autour de quatre axes complémentaires :

- **Résultat 1 : Renforcement des compétences pressessionnelles de 1316 jeunes lauréats des CEM/CFP**
- **Résultat 2 : Création de 70 nouvelles PME et la mise à échelle de 180 PME existantes**
- **Résultat 3 : Renforcement institutionnel des cellules d'insertion des CEM/CFP**

Le résultat final du projet est la création d'emploi à travers ces trois axes, avec le Résultat 1 qui doit produire 867 emplois, et le Résultat 2, 2010 emplois.

### **1.3 Justification de l'évaluation à mi-parcours**

Le projet étant en phase avancée de mise en œuvre (fin 2026), cette évaluation à mi-parcours constitue une opportunité stratégique d'analyser les résultats obtenus, de tirer des enseignements opérationnels et de formuler des recommandations réalistes pour maximiser l'impact avant la clôture.

L'évaluation interviendra à un moment crucial où les données des trois composantes commencent à être disponibles, permettant une analyse comparative de l'efficacité relative des différentes approches.

## **2. Objectifs général et objectifs stratégiques de l'évaluation**

### **2.1 Objectif général**

L'objectif général de cette évaluation est de tirer enseignements valides et précis, et de formuler des recommandations programmatiques issues de la mise en œuvre du projet, en évaluant sa pertinence, son efficacité, sa cohérence, son efficience, sa durabilité et son impact potentiel, conformément aux lignes directrices du bailleur pour les évaluations intégrant le genre comme dimensions transversale.

### **2.2 Objectifs spécifiques**

- Evaluer la pertinence des interventions au regard des besoins du groupe cible (jeunes lauréats, PME, CEM/CFP)
- Analyser l'efficacité des quatre axes (Skill-up, Match-up, Start-up, Scale-up) dans l'atteinte des résultats intermédiaires et finaux
- Examiner l'efficacité dans l'utilisation des ressources, la qualité de gestion du consortium SPARK/CREOP et la structure organisationnelle
- Evaluer la cohérence interne (gestion des retards, logique d'intervention) et externe (synergies avec d'autres programmes – Enabel, Banque Mondiale, PAEEJ, BIJE, etc.)
- Analyser les perspectives de durabilité et d'appropriation locale par les partenaires et bénéficiaires (CEM/CFP, PME)
- Identifier les effets émergents (positifs/négatifs), prévus ou imprévus, notamment sur la stabilité communautaire et la réduction des risques
- Evaluer la qualité de l'approche genre transformative et son application concrète dans les trois composantes
- Formuler les recommandations opérationnelles et réalistes, adaptées à la phase de clôture du projet

### 3. Périmètre de l'évaluation

L'évaluation couvrira l'ensemble de la période de mise en œuvre du projet, de janvier 2024 à la date de la mission de terrain. Elle portera sur :

- Les trois zones géographiques d'intervention : Bujumbura Mairie, Rumonge et Bururi
- Les trois résultats du projet Résultat 1 (employabilité / stages) ; Résultat 2 (entrepreneuriat start-up et scale-ups), Résultat 3 (appui institutionnel CEM/CFP)
- L'ensemble des parties prenantes clés : SPARK, CREOP-Jeunes, bénéficiaires directs (lauréats, entrepreneurs), PME partenaires, CEM/CFP, institutions financières partenaires, autorités, bailleur)
- Les mécanismes transversaux : genre, inclusion des groupes vulnérables

L'évaluation prendra en compte les données de l'étude de base (baseline) réalisée en début de projet, les rapports de suivi intermédiaires, les données du système de SPARK, ainsi que les documents contractuels avec l'UE.

### Théorie de changement (2024-2026)

| Theory of Change Umwuga Akazi 2024 - 2027  |  |  |   |   |
|--|--|--|---|---|
| <b>Impact:</b>   | Le Programme Umwuga AKazi vise à améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail et à booster l'entrepreneuriat des jeunes lauréats des provinces de Bujumbura Mairie, Rumonge et Bururi.  |  |   |   |
| <b>Outcome:</b>  | Création d'emplois de 2877 emplois directs, indirects, permanents et temporaires pour les jeunes burundais grâce à la formation, le coaching de proximité et l'insertion professionnelle (50% femme).  |  |   |   |
| <b>Outputs</b>   | <b>Skill-Up &amp; Match-Up (867 direct jobs) (50% women)</b>   | <b>Scale ups (1800 emplois directs, indirects, permanents et temporaires)</b>  | <b>Start-Up (210 emplois directs, indirects, permanents et temporaires) (50% women)</b>   | <b>Capacités de 10 TVETs boostés</b>  |
|  | 450 jeunes en emploi permanent (> 6 mois)<br>867 jeunes en Stage professionnel (< 3 mois)<br>Coaching de proximité stagiaires<br><br>150 entreprises prennent stagiaires<br>1316 jeunes formés (soft skills)                                     | 180 Scale-Ups Coachés (>1 an)<br><br>50 Crédits facilités (IMF, BIJE, etc)<br><br>540 jeunes formés (3 par Scale-Up) | 70 Start-Ups Créées & Coachés (>1 an)<br><br>50 Matching Grants (Concours, TVET lauréats)<br><br>280 jeunes formés (4 par Start-Up) | MoU (2024 - 2027) with MENRS signed<br><br>Market Based Curricula Améliorés & Intégrés<br><br>10 TVETs sélectionnés + agreements + roadmaps<br><br>140 accompagnateurs formés<br>10 Mécanisme d'Insertion Formés & Active<br><br>150 Partenariats CEMs/CFPs & Entreprises (programmes stages) |
| <b>Inputs</b>  | Financement UE (90%), Financement CREOP, Financement des entreprises, Financement Akazi Keza (2024), expérience de SPARK, Apprentissages de Akazi Keza, réseau de CREOP, alignement avec MENRS, administration locale, connection avec IMFs, etc |  |   |   |
| <b>Key Assumptions:</b>  |  |  |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ToC adapted based on ETR Akazi Keza and Baseline Umwuga (to be approved by UE)</li> <li>• Partners &amp; Stakeholders &amp; Service Providers collaborate with transparency, proper intentions and mutual respect</li> <li>• Economical (for instance fuel availability &amp; inflation) and social (elections May 2025) context remains sufficiently stable to implement activities &amp; realise results</li> </ul> |  |  |   |   |

#### 4. Questions d'évaluation

Les questions ci-dessous sont structurées de telle manière à être traitées dans leur ensemble, avec une pondération équilibrée entre les trois résultats du projet.

##### 4.1. Pertinence

- Dans quelle mesure le projet est-il adapté aux besoins réels et aux aspirations des jeunes lauréats et entrepreneurs, en particulier des femmes et des groupes vulnérables ?
- Le design du projet – notamment l'approche combinée Skill-Up/Match-Up/Start-Up/Scale-Up – est-il toujours adapté au contexte du marché du travail tel qu'il se présente en 2025-2026 ?
- Les trois composantes (employabilité, entrepreneuriat, appui institutionnel) sont-elles mutuellement cohérentes et complémentaires dans leur logique d'intervention ?
- Dans quelle mesure le projet s'aligne-t-il sur les priorités du gouvernement du Burundi et sur les cadres stratégiques de l'UE

##### 4.2. Efficience

- Les ressources financières, humaines et temporelles ont-elles été utilisées de manière optimale pour atteindre les résultats prévus ? (Efficience économique)
- Quelle est l'efficience de la structure de gestion du consortium (l'équipe pays au Burundi, l'appui du hub Afrique et l'appui du siège) et CREOP-Jeunes – notamment en termes de coordination, de prise de décision et d'appui technique ? (Efficience opérationnelle)
- Les retards accumulés lors de la mise en œuvre ont-ils affecté l'atteinte des résultats et quel en est l'impact sur l'efficience globale ?
- Le coût par emploi créé ou par bénéficiaire atteint est-il comparable aux benchmarks d'interventions similaires dans la région ?

##### 4.3. Efficacité (au regard des cibles, des résultats et des résultats attendus pour le groupe)

###### Résultat 1 (Skill-Up/Match-Up – CREOP-Jeunes)

- Les formations en compétences professionnelles ont-elles effectivement amélioré l'employabilité des jeunes lauréats ? Les compétences acquises correspondent-elles aux besoins réels identifiés par les entreprises ?
- Dans quelle mesure l'approche de placement en stage (avec co-financement par les entreprises) a-t-elle contribué à une culture durable du stage, changeant la perception des jeunes stagiaires comme valeur ajoutée plutôt que comme coût ?
- Quel est le taux d'absorption des jeunes en emplois durables (plus de 6 mois) à l'issue des stages ? ce taux est-il en ligne avec la cible ? Quels facteurs l'ont favorisé ou entravé ?
- Les kits de démarrage remis aux jeunes ont-ils joué un rôle déterminant dans leur insertion professionnelle ?
- Quelle est l'efficacité des protocoles d'accord entre CEM/CFP et entreprises prévus pour pérenniser les dispositifs de stage ?

###### Résultat 2 (Start-ups et Scale-ups SPARK)

- Quelle est l'efficacité de la démarche consistant à réaliser une étude de référence (*baseline*) comme base de sélection des entrepreneurs et des secteurs ciblés ?

- Les formations en développement d'entreprise, les coachings de proximité et les concours de plan d'affaires ont-ils effectivement permis aux start-ups de lancer des entreprises viables ? Combien des 70 start-ups prévues sont fonctionnelles à ce stade ?
- Quelle est l'efficacité des concours de plans d'affaires (avec cofinancement) pour stimuler les entreprises prometteuses ?
- Quelle est l'efficacité des start-ups en matière de création d'emplois (directs et indirects, durables et temporaires) ?
- Pour les scale-ups : l'approche combinant coaching technique et coaching en développement d'entreprise a-t-elle produit des effets mesurables sur la croissance des 180PME ciblées (chiffre d'affaires, emplois, accès aux marchés) ?
- Quelle est l'efficacité des concours de plans d'affaires (avec subventions de contrepartie / *matching grants*) pour stimuler les entreprises prometteuses ?
- Quelle est l'efficacité de la composante du projet relative à l'accès au financement (par exemple, l'obtention d'un prêt auprès d'une IMF) ?
- Quelle est l'efficacité des entreprises en phase de croissance (*scale-ups*) en matière de création d'emplois (directs et indirects, durables et temporaires) ?

### Résultat 3 : Appui institutionnel aux CEM/CFP

- Le renforcement des capacités des cellules d'insertion répond-il aux défis réels et spécifiques rencontrés par les CEM (Centres d'Enseignement Métier) et les CFP (Centres de Formation Professionnelle) en matière de suivi des apprenants et de placement en stage/emploi ?
- Les 140 accompagnateurs sociaux formes exercent-ils effectivement leurs nouvelles fonctions ? Quel est l'impact mesurable de leur formation sur le volume et la qualité des placements ?
- En quoi la redynamisation de ces cellules d'insertion est-elle pertinente pour répondre aux besoins concrets d'orientation, d'accompagnement et de recherche de stages/emplois des jeunes diplômés (en particulier les jeunes femmes et les jeunes ruraux) ?
- Le curriculum développé pour les centres de formation est-il intégré dans les pratiques institutionnelles des CEM/CFP ? Y-a-t-il des signes d'appropriation durable ?

#### **4.4. Cohérence**

- Dans quelle mesure les retards accumulés lors de la mise en œuvre ont-ils affecté l'atteinte des résultats ? (Cohérence interne)
- Quelles sont les synergies développées avec les projets mis en œuvre par d'autres organisations dans le même écosystème ou les mêmes zones d'intervention (notamment en matière d'entrepreneuriat [féminin], de création d'emplois et de développement des jeunes) ? (Cohérence externe)

#### **4.5. Durabilité (Pérennité)**

- Les organisations partenaires locales (CREOP-Jeunes, CEM/CFP) ont-elles acquis une appropriation suffisante des approches, outils et résultats du projet pour assurer leur pérennisation post-clôture ?
- Dans quelle mesure le projet a-t-il déjà contribué à un changement systémique dans les régions/communautés d'implantation (normalisation des stages, culture entrepreneuriale, renforcement de l'écosystème d'emploi des jeunes) ?

- Les protocoles d'accord CEM/CFP – entreprises sont-ils susceptibles de perdurer au-delà de la fin du projet ?
- Les start-ups et scale-ups appuyées ont-elles développé des modèles économiques viables et indépendants des subventions du projet ?
- Quelle est la probabilité que les institutions financières (IMF) maintiennent leurs relations avec les entrepreneurs accompagnés après la fin du projet ?

#### **4.6. Impact**

- Dans quelle mesure le projet a-t-il déjà influencé positivement (le cas échéant) les perceptions et les attitudes au sein des communautés d'intervention, en lien avec la réduction de la violence et la stabilité ?
- Le projet a-t-il généré des impacts imprévus (positifs et/ou négatifs) dans les communautés où il est mis en œuvre ?
- Des changements sont-ils observables en matière de réduction des inégalités de genre dans les secteurs d'intervention) notamment dans les métiers traditionnellement masculins comme la mécanique, la maçonnerie, la soudure) ?

#### **4.7. Questions transversales**

- Genre et inclusion : l'approche genre transformative a-t-elle effectivement favorisé la participation et l'autonomisation des femmes ? les mécanismes d'inclusion des groupes vulnérables ont-ils fonctionné ?
- Sensibilité aux conflits : le projet a-t-il tenu compte de la dynamique de conflit dans ses zones d'interventions ? Des ajustements ont-ils été nécessaires ?
- Participation de la jeunesse : les jeunes ont-ils été associés de manière constructive à la conception, la mise en œuvre et le suivi des activités ?

### **5. Méthodologie**

Les consultants sont invités à proposer une méthodologie rigoureuse, participative et sensible au genre. Celle-ci devra assurer la triangulation des données et la représentativité des groupes cibles. Les éléments suivants sont attendus ou recommandés :

#### **5.1 Revue documentaire**

Revue systématique des documents existants, notamment :

- Contrat UE
- Etude de base (baseline)
- Rapports narratifs et financiers
- Cadre logique
- Données S&E du projet
- Protocoles d'accord
- Rapport des partenaires locales
- Plans d'affaires
- Rapport des concours de plans d'affaires
- Etudes réalisées

#### **5.2. Collecte de données primaires**

- Entretien approfondis avec : équipe du projet, responsables CEM/CFP, représentants de l'Union Européenne, partenaires institutionnels
- Discussions de groupe avec : jeunes lauréats, entrepreneurs start-ups et scale-ups, accompagnateurs sociaux des CEM/CFP, entreprises partenaires de stage

- Enquête quantitative auprès d'un échantillon représentatif de bénéficiaires dans les trois zones, incluant un sous-échantillon de groupes vulnérables
- Visites de terrain dans les trois provinces pour observation directe et vérification des résultats.

### 5.3. Approche analytique

- Triangulation systématique des données quantitatives et qualitatives
- Analyse de la contribution pour documenter le lien entre les activités du projet et les résultats observés
- Analyse comparative genre (données désagrégées par sexe pour tous les indicateurs clés)
- Prise en compte de l'étude de base comme référence pour mesurer les changements

### 5.4. Validation

Une présentation des conclusions préliminaires sera organisée, à l'attention de l'équipe projet. Un atelier de validation sera organisé en fin de mission pour partager les conclusions finales avec l'ensemble des parties prenantes.

## 6. Livrables

| Livable                                    | Description  | Échéance                            |
|--|--|-------------------------------------|
| Rapport de cadrage (Inception Report)      | Méthodologie détaillée, matrice d'évaluation, outils de collecte de données, plan de travail et calendrier détaillé                    | Fin de la 1 <sup>ère</sup> semaine  |
| Présentation des conclusions préliminaires | Présentation orale (et diaporama) des constats initiaux à l'équipe SPARK/CREOP, avant départ du terrain                                | Fin de la mission de terrain        |
| Rapport provisoire (Draft)                 | Rapport complet incluant tous les éléments de structure requis (voir section 7). Maximum 20 pages hors annexes. Soumis en Word et PDF. | 2 semaines après terrain            |
| Rapport final                              | Version révisée intégrant les commentaires de SPARK/CREOP. Soumis en Word et PDF.  | 1 semaine après retour commentaires |
| Présentation atelier de validation         | Présentation lors de l'atelier organisé. Participation active du/des consultants.  | Selon calendrier SPARK/CREOP        |

## 7. Structure attendue du rapport d'évaluation

Le rapport d'évaluation devra respecter la structure suivantes (maximum 20 pages hors annexes) :

- Résumé exécutif
- Introduction : contexte, justification et objectifs de l'évaluation
- Méthodologie : approche, outils, échantillonnage, limites
- Analyse et constats : organisés par critère d'évaluation et par résultat du projet
- Conclusion générales
- Enseignements tirés et bonnes pratiques
- Recommandations : hiérarchisées, pratiques, adressés à des acteurs identifiés, réalisables dans la période restante ou pour de futurs programmes

- Annexes : carte des zones d'intervention, liste des personnes consultées, outils de collecte de données, bibliographie/références documentaires, données brutes, photographies pertinentes

SPARK fournira le modèle officiel de rapport d'évaluation à mi-parcours. Le rapport sera rédigé en français.

### 8. Calendrier indicatif

| Phase / Activité  | Durée estimée                         | Échéance indicative                        |
|---|---------------------------------------|--|
| Signature du contrat et briefing initial                          | 1–2 jours                             | Début juillet 2026                         |
| Phase de démarrage : revue documentaire + préparation outils      | 3–4 jours                             | Semaine 1 (juillet 2026)                   |
| Soumission et validation du Rapport de cadrage                    | 1 jour                                | Fin semaine 1 (juillet 2026)               |
| Mission de terrain (3 provinces)                                  | 8–10 jours                            | Semaines 2–3 (juillet 2026)                |
| Présentation des conclusions préliminaires (avant départ terrain) | 1 jour                                | Fin semaine 3 (juillet 2026)               |
| Analyse des données et rédaction du rapport provisoire            | 5 jours                               | Semaine 4–5 (début août 2026)              |
| Retour commentaires SPARK sur rapport provisoire                  | 5 jours ouvrés                        | Courant août 2026 (Après soumission draft) |
| Intégration des commentaires et rapport final                     | 2–3 jours                             | Selon délai commentaires                   |
| Atelier de validation des conclusions (1 journée)                 | 1 jour                                | Fin août 2026 (à confirmer)                |
| TOTAL   | 17–20 jours ouvrés payés (négociable) | Juillet–Août 2026                          |

### 9. Gestion et coordination de la mission

- La mission sera supervisée par la Directrice Pays SPARK, en coordination avec l'équipe programme SPARK, le responsable de suivi et évaluation et communication SPARK
- Le/les consultants travailleront en étroite collaboration avec l'équipe pays à Bujumbura pour la logistique terrain, la prise de rendez-vous et l'accès aux documents
- Les retours sur les livrables seront centralisés par SPARK et transmis aux consultants en une seule fois (pas de retours fragmentés)
- La Délégation de l'UE au Burundi sera informée de la mission et pourra être consultée/impliquée

### 10. Considérations éthiques

- Les consultants devront respecter les principes d'éthique de la recherche : consentement éclairé, confidentialité des données, anonymisation des témoignages (si nécessaire), approche « ne pas nuire » (do no harm)
- Une attention particulière sera portée à la protection des données des groupes vulnérables

- Les consultants devront se confirmer à la politique de sauvegarde de SPARK et CREOP-Jeunes et signer un code de conduite avant le départ en mission
- Toute information sensible collectée lors de la mission ne sera pas publiée sans accord explicite de SPARK et des parties concernées

### 11. Modalités de paiement de l'évaluation à mi-parcours du projet Umwuga-Akazi

Les versements relatifs à l'évaluation à mi-parcours du projet seront effectués sur présentation de factures et après approbation des livrables par le personnel de SPARK, selon l'échéancier suivant :

| Livrable   | Paiement                           |
|--|------------------------------------|
| <b>Signature du contrat</b>  | 40% du montant total du contrat    |
| <b>Soumission et approbation du rapport provisoire</b>             | 30 % du montant total du contrat   |
| <b>Rapport final approuvé + présentation atelier de validation</b> | 30 % du montant restant du contrat |

Les paiements sont effectués sur présentation de factures et après approbation formelle des livrables par SPARK. Les honoraires doivent être indiqués TTC (TVA comprise). Les coûts logistiques (transport, hébergement) doivent être détaillés séparément dans la proposition financière.

### 12. Équipe d'experts recherchée

L'évaluation doit être confiée à un groupe de consultants expérimentés et indépendants (équipe ou cabinet de conseil), possédant au minimum les qualifications suivantes :

#### 12.1 Qualifications académiques et expérience

- Diplôme universitaire supérieur (Master ou Doctorat) en développement international, économie, agro-industrie, gestion d'entreprise, Enseignement et Formation Technique et professionnel ou tout autre domaine connexe ;
- Un minimum de 10 ans d'expérience professionnelle dans la conduite d'évaluations de programmes/projets de développement ;
- Une expérience avérée dans au moins trois des domaines suivants : le développement des PME, formation professionnelle/EFTP, entrepreneuriat, insertion professionnelle des jeunes, création d'emplois ;
- Solide maîtrise des critères d'évaluation et des standards de qualité des évaluations UE ;
- Une expérience professionnelle préalable au Burundi ou dans la région sera considérée comme un atout ;

#### 12.2 Compétences spécifiques

- Expérience dans l'application d'une approche genre transformative dans les évaluations ;
- Maîtrise des méthodes mixtes (qualitatives et quantitatives), y compris la méthodologie présentée ci-haut
- Excellente capacité d'analyse et de rédaction de rapports en français ;
- Maîtrise parfaite de l'anglais et du français (à l'écrit comme à l'oral) -obligatoire ;
- La maîtrise du kirundi et/ou du swahili sera considérée comme un atout.
- Capacité de travailler sous pression et à respecter des délais serrés

### 12.3. Indépendance

Les consultants ne doivent avoir aucun conflit d'intérêt avec SPARK, CREOP-Jeunes, ou l'Union Européenne. Toute relation professionnelle antérieure avec ces organisations doit être déclarée dans la lettre de motivation.

### 12.4. Critères d'Éligibilité Administrative

Pour que leur candidature soit examinée, les consultants individuels ou les cabinets de conseil doivent remplir les conditions d'éligibilité suivantes :

#### a. Éléments Obligatoires

Le défaut de présentation de l'une de ces pièces entraînera le rejet automatique de l'offre :

- Certificat d'enregistrement ou Licence commerciale : Un justificatif officiel et légal d'existence juridique (registre du commerce, agrément ministériel ou tout document équivalent).
- Compte bancaire professionnel : Une attestation de coordonnées bancaires (RIB) au nom du cabinet ou du consultant chef de file, indispensable pour les modalités de paiement contractuelles.
- Absence de conflit d'intérêt : Une déclaration sur l'honneur attestant de l'indépendance totale vis-à-vis de SPARK, CREOP-Jeunes et de l'Union Européenne.

#### b. Éléments Optionnels

Ces éléments ne sont pas éliminatoires mais constitueront une valeur ajoutée lors de l'évaluation technique de l'offre :

- Références professionnelles supplémentaires : Lettres de recommandation ou attestations de services faits délivrées par d'anciens clients (en dehors des trois références et exemples de rapports déjà demandés obligatoirement).
- Ancrage local : Preuve d'un partenariat formel ou informel avec des experts ou des structures basées au Burundi.

## 13. Modalités de candidature

La date limite de soumission des candidatures est fixée au **26/06/2026**

Tous les dossiers de candidature doivent obligatoirement comprendre les éléments suivants :

### Proposition technique

- Une lettre de motivation (1 page maximum) précisant la disponibilité du ou des candidats ;
- CV détaillé de tous les membres de l'équipe d'évaluation, incluant trois références professionnelles avec coordonnées ;
- Une Note de compréhension des termes de référence (TDR) (maximum 2 pages)
- Proposition méthodologique détaillée avec un plan de travail et calendrier des activités
- Exemples de travaux similaires réalisés (au moins un rapport d'évaluation finale)

### Proposition financière

- Honoraires de consultance TTC (TVA comprise)
- Coûts logistiques (transport, hébergement, per diem).

- Ventilation détaillée par livrable et par nombre de jours

Les pièces obligatoires mentionnées ci-dessus doivent être jointes au dossier de candidature avant la date limite indiquée sous peine d'irrecevabilité.

Les consultants ou cabinets intéressés sont invités à soumettre leur candidature à l'adresse suivante : [tender@spark-online.org](mailto:tender@spark-online.org).

Pour toute information complémentaire ou pour toute question, vous pouvez contacter la même adresse email ci-dessus. **Veillez noter que les dossiers incomplets ne seront pas examinés.**

En raison du volume important de candidatures que nous recevons, il nous est impossible de répondre individuellement à chaque candidat. Un certain délai peut s'écouler entre la date limite de dépôt des candidatures et le moment où nous contactons les candidats sélectionnés.

Si vous n'avez pas reçu de réponse de notre part, nous avons le regret de vous informer que votre candidature n'a pas été retenue et que nous poursuivons le processus avec d'autres candidats.

#### 14. Critères de sélection

| Critère  | Pondération |
|--|-------------|
| Compréhension des TDR et qualité de la note de compréhension   | 15%         |
| Pertinence et rigueur de la méthodologie proposée  | 25%         |
| Expérience et qualifications de l'équipe (évaluations, PME/entrepreneuriat, genre, contexte Burundi/Grands Lacs) | 30%         |
| Qualité des exemples de travaux similaires fournis   | 15%         |
| Offre financière (rapport qualité/prix)  | 15%         |
| TOTAL  | 100%        |