

## TERMES DE REFERENCE D'EXPERT(E)S

Termes de référence pour les activités sur site et missions

**Code et pays partenaire :** *SOCIEUX+ 2019-33 CAMEROUN*

**Titre de l'action :** *Formation des Conseillers Emploi et des Jobs Developers sur le développement des compétences transversales (Soft Skills)*

**Institution partenaire :** Fonds National de l'Emploi (FNE)

**Code de l'activité et titre :** *Activité 1 - Réalisation d'un diagnostic des capacités des cadres* à identifier et à valoriser les compétences transversales des jeunes en recherche d'emploi et définition et formalisation d'un **plan de formation co-construit pour les agents et conseillers** du FNE

**Dates de mise en œuvre des/de l'activité(s) :**

*Activité 1 : A distance Octobre 2020*

**Position de(s) (l')expert(es) par activité :**

Activité 1 : Expert(e) 1 (*principal*) – Services publics de l'emploi ; emploi des jeunes

Activité 1 : Expert(e) 2 – Services publics de l'emploi ; emploi des jeunes

**Charge de travail :**

Activité 1 - Expert(e) 1 : 19 jours

Activité 2 - Expert(e) 2 : 17 jours

**Référence de l'appel à expertise :** 19-33/CMR/1

**Version - #1 :** \_\_\_  Avant-projet  Version définitive **Date :**

## 1 CONTEXTE

### 1.1 Informations socio-économiques générales

Le Cameroun se situe dans la tranche inférieure des **pays à revenu intermédiaire**. Il compte sur d'importantes ressources naturelles (pétrole, gaz, minerais et bois précieux) et agricoles (café, coton, cacao, maïs et manioc). Sa population estimée à 23,3 millions d'habitants est essentiellement jeune et cette tendance ne fait que s'accroître. La proportion des moins de 20 ans est passée, entre 1992 et 2010, de 45 à 54,8 %.

Après une période de récession dans les années 80, le pays est sorti de la crise au début du millénaire. En décembre 2000, il reçoit une aide financière de 300 millions de dollars du FMI et de la Banque Mondiale afin de lutter contre la pauvreté et atteint en 2006 le point d'achèvement de l'initiative pppe (pays pauvres très endettés). Au cours des dernières années, le taux de pauvreté a enregistré une légère baisse, en dessous des 40 %, mais de grandes disparités régionales persistent.

L'adoption par le pays des politiques d'ajustement structurel (PAS) dès les années 90, s'est traduite par un accroissement significatif du secteur informel. De fait, les politiques de rigueur budgétaire ont conduit à une diminution des subventions agricoles et par conséquent à l'exode massif de paysans, de même qu'à la réduction des effectifs dans la fonction publique, à une baisse des salaires et à un accroissement du chômage. Le processus d'informalisation de l'économie s'est alors accéléré.

Aujourd'hui, le secteur informel au Cameroun a un poids significatif dans l'économie nationale. Selon l'Institut National de l'Emploi (INS), il participe **pour près de 50% au PIB. 90,5% de la population active nationale tire ses revenus du secteur informel**, lequel est composé à 53%, de travailleurs dans l'agriculture. Le reste, soit 37% des emplois informels, est réparti entre les services et le commerce de détail.

De nombreux facteurs structurels contribuent au maintien des travailleurs dans le secteur informel, notamment les délais et les coûts d'investissement et de création d'entreprises dans le secteur formel. L'octroi de crédit demeure également un problème récurrent, situation qui limite l'acquisition d'intrants et d'équipements indispensables au développement des entreprises. Des efforts ont été cependant consentis, comme le programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI). Toutefois, en raison de nombreux dysfonctionnements, ce programme de formalisation de l'économie n'a pas donné les résultats escomptés.

### 1.2 Situation du secteur d'intervention

Le Cameroun est aujourd'hui confronté à l'épineux problème de l'emploi des jeunes. Comme dans la plupart des pays en Afrique au Sud du Sahara, ce phénomène connaît des proportions inquiétantes dans notre pays. Malgré les efforts de l'Etat et ses tentatives pour apporter des réponses, le chômage des jeunes, toutes catégories confondues, persiste. Le nombre de jeunes diplômés qui arrivent chaque année sur le marché de l'emploi est sans cesse croissant.

Selon les chiffres de l'Institut National de la Statistique (INS), en 2017 le Cameroun abriterait entre 4,5% et 5% de chômeurs, au sens du BIT, pour une population d'environ 20 millions de personnes. Ces taux représentent près d'un million de personnes qualifiées en quête d'un emploi. Dans les grandes métropoles telles que Yaoundé et Douala, le taux de chômage peut atteindre les 17% de la population active et plus de 70% de ces personnes sont en situation de sous-emploi.

Le FNE, principal instrument du gouvernement pour la régulation du marché du travail du Cameroun a mis en place, avec l'appui de l'Etat, une stratégie de traitement de l'emploi pour faciliter l'accès de l'emploi aux demandeurs ; une offre de services prenant en compte toutes les catégories de la population cible, avec des programmes adaptés aux besoins de celles-ci.

Beaucoup d'efforts ont été faits pour améliorer l'employabilité des chômeurs. Cependant les actions effectuées sont restées insuffisantes, car le système de formation initiale qui demeure à plus de 80% orienté vers les filières d'enseignement général, et la mentalité même des

principaux acteurs que sont les demandeurs d'emploi, qui développent dans la plupart du temps, un complexe d'infériorité face à certaines situations, une non maîtrise de leurs capacités réelles, un manque de confiance en eux, et une absence de motivation restent autant de blocages graves, pour susciter leur engagement dynamique dans la recherche des solutions à leur problème d'insertion professionnelle.

De plus, les accompagnateurs que sont les Conseillers Emploi restent le plus souvent limités à ce que présentent leurs interlocuteurs, sans approfondir l'investigation sur tous les acquis de ces derniers.

Les compétences personnelles, comportementales appelées « Soft skills » sont ainsi moins mises en lumière lors des entretiens professionnels, et non tenues en compte lors de l'élaboration du plan d'accompagnement.

Or l'évolution du marché du travail aujourd'hui, oblige les recruteurs à être exigeants sur ce type de compétences qui sont complémentaires aux compétences techniques appelées « Hard skills », et qui permettent en réalité, de réussir une carrière.

D'où tout l'intérêt d'un renforcement des capacités des Conseillers Emploi, maillon essentiel dans le processus d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Cette formation s'avère donc nécessaire à un double titre, avec pour objectif principal un accompagnement efficace des demandeurs d'emploi.

### 1.3 Rôle de l'institution partenaire dans le secteur

Le Fonds National de l'Emploi (FNE) est le Service Public d'Emploi (SPE) du Cameroun, placé sous les tutelles techniques du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et financière de Ministère des Finances. Il a été créé le 27 avril 1990 par décret présidentiel, avec pour mission de promouvoir l'emploi sur l'ensemble du territoire camerounais.

Dans ce rôle, le FNE met tout en œuvre par des programmes, des outils et des supports d'informations, pour accompagner les demandeurs d'emploi à trouver un emploi, et les entreprises à satisfaire leurs besoins de recrutement.

Pour les demandeurs d'emploi (DE), le FNE :

- accueille le DE
- informe le DE sur les services offerts par le FNE
- diagnostique le besoin du DE
- conseille et accompagne le DE
- met en Relation le DE avec l'entreprise
- suit la mise en relation
- suit le DE dans l'emploi

Pour les entreprises, le FNE :

- accueille le chef d'entreprise
- informe le chef d'entreprise
- diagnostique son besoin
- négocie, conseille et accompagne le chef d'entreprise
- met en relation le chef d'entreprise et le DE
- suit la mise en relation
- suit dans l'emploi

Cette stratégie de traitement de l'emploi est mise en œuvre par les agences qui sont des structures opérationnelles du FNE.

Les Agences du FNE, en tant que structures opérationnelles de mise en œuvre et d'implémentation des outils et programmes développés au FNE, ont un rôle essentiel dans l'accompagnement de l'une de nos principales cibles que sont les demandeurs d'emploi, en les aidant à améliorer leur employabilité.

La réalisation de la mission assignée au Fonds National de l'Emploi (FNE) est confrontée à un certain nombre de difficultés et de lacunes telles que :

- L'étroitesse du marché de l'emploi ;
- L'insuffisance du budget alloué au FNE pour mettre efficacement en œuvre les politiques actives (implémentation des programmes) de traitement de l'emploi ;

- L'absence d'une PNE véritable cadre législatif et réglementaire pour la gestion efficiente du marché de l'emploi ;
- Le chevauchement et le manque de collaboration entre les projets, programmes et structures mis en place pour trouver des solutions au problème d'emploi des jeunes ;
- L'insuffisance de motivation du personnel ;
- Le manque de motivation des demandeurs d'emploi....

Les principaux défis à relever sont :

- L'amélioration des performances des Conseillers Emploi et des « Job Developers » à travers le renforcement des compétences et la motivation de ceux-ci ;
- L'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi ;
- L'amélioration de la performance des Responsables des Centres de profits (Agences et branches) à travers le renforcement des capacités dans le suivi et l'évaluation de leurs collaborateurs ;
- La mise à disposition des effectifs réalistes pour le traitement de l'emploi dans les zones de compétences respectives.

Le FNE est membre de l'Association Mondiale des Services d'Emploi Publics, depuis 1995, et membre fondateur de l'Association Africaine des Services Emploi Publics, depuis 1998.

Dans ce cadre, sur l'axe Coopération Internationale, le FNE a développé plusieurs programmes de « benchmarking » sur les axes bilatéral et multilatéral, avec de nombreux SPE d'Europe et d'Afrique (Actiris, Bel....ANPE puis Pole Emploi, BA, AMS Autriche, AMS Suède, ANETI, ANAPEC, GIP Inter puis Expertise France....), mais aussi avec des Institutions comme le GIP Inter devenu Expertise France.... pour l'amélioration du schéma cible de fonctionnement au FNE, l'Office Français pour l'Immigration et l'Intégration (OFII), l'UE dans le cadre du Projet pour la Gestion des Migrations Professionnelles (PGMP), qui a aidé à la création de l'Agence Internationale du FNE, (chargée des placements à l'étranger et de la gestion des immigrés camerounais de retour).

Grâce à sa méthode, à ses différents programmes et outils, Le FNE s'est positionné depuis plusieurs années comme la tête de proue des SPE en Afrique au Sud du Sahara. Aussi les échanges de bonnes pratiques sont régulièrement mis en œuvre avec les autres SPE, qui viennent s'imprégner de l'expérience du FNE.

Le FNE pilote le projet de « Renforcement des capacités des Conseillers Emploi » des pays membres de l'AASEP, en Afrique au Sud du Sahara, en coopération avec le CRADAT (Centre Régional Africain D'Administration du Travail).

## 2 DESCRIPTION DE L'ACTION

Améliorer l'employabilité des jeunes à la recherche d'un emploi et réduire les écarts entre offres et demandes l'offre sur le marché du travail.

### 2.1 Objectif général

Développer la performance du Fonds National de l'Emploi (FNE) dans l'amélioration de l'employabilité des jeunes à la recherche d'un emploi et la réduction des écarts entre les besoins de main d'œuvre des entreprises nationales et l'offre sur le marché du travail.

### 2.2 Objectifs spécifiques

1. Élaborer un **diagnostic** des connaissances du personnel du FNE en **compétences transversales** afin qu'ils accompagnent au mieux les jeunes dans leur recherche d'emploi, en identifiant et en valorisant les compétences transversales (« Soft Skills ») propres à chaque demandeur d'emploi
2. Identifier les **besoins en formation** des cadres du FNE dans le domaine des compétences transversales et élaborer un Plan de formation en collaboration avec l'institution partenaire ;
3. **Mettre en œuvre le plan de formation des formateurs et celui des cadres** axés tous deux sur les compétences transversales

## 2.3 Résultats attendus

1. Un **diagnostic des capacités des cadres à identifier et à valoriser les compétences transversales des jeunes en recherche d'emploi** ;
2. Un **plan de formation des cadres, élaboré en collaboration avec l'institution partenaire**, de manière à développer et à renforcer leurs capacités à mettre en valeur les compétences transversales des jeunes demandeurs d'emploi et à mieux répondre aux besoins des entreprises nationales ;
3. **La mise en œuvre du plan de formation des formateurs** sur les compétences transversales ;
4. **L'appropriation par les cadres du FNE de nouvelles connaissances requises** pour mettre en valeur les compétences transversales et **d'améliorer ainsi les actions d'intermédiation et de création d'activités sur le marché du travail** axées sur (1) l'accompagnement des jeunes à la recherche d'un emploi et sur leur insertion durable sur le marché du travail, de même que (2) l'identification des besoins des entreprises nationales en compétences transversales;

## 2.4 Livrables finaux attendus

1. **Un diagnostic** des capacités des cadres à identifier et à valoriser les compétences transversales des jeunes en recherche d'emploi
2. Un **plan de formation des formateurs et des cadres**, élaboré en collaboration avec l'institution partenaire
3. Des **modules de formation** des formateurs et des cadres du FNE axés sur les enjeux des compétences transversales

# 3 METHODOLOGIE

## 3.1 Méthodologie générale (de l'action)

Jusqu'à nouvel ordre, dans le contexte actuel de crise sanitaire, les missions sur site des experts mobilisés par SOCIEUX+ ne sont pas envisageables. Cette première activité de l'action 2019-33, sera une **mission à distance** menée via l'utilisation d'une plateforme de vidéoconférence.

Une personne ressource au sein du Fonds National de l'Emploi (FNE) devra être désignée afin d'appuyer la mission, de faciliter les échanges de communication, le processus de prise de décision et participer au processus de diagnostic des capacités, d'identification des besoins en formation et de co-construction du Plan de Formation.

Sous la direction de l'expert principal, l'équipe SOCIEUX / FNE sélectionnera les outils pertinents pour mener à bien le diagnostic et pour déterminer les modalités de mise en oeuvre de ce diagnostic (conduite d'entretiens d'investigation avec des responsables/directeurs de service, application de questionnaire, organisation de focus groups, etc.)

La méthodologie de mise en œuvre sera définie par les experts mobilisés par SOCIEUX+. Elle portera sur les interventions suivantes :

1. Réalisation d'un diagnostic des connaissances des cadres du FNE et de leurs capacités à identifier les compétences transversales de jeunes chercheurs d'emploi et à les valoriser.

2. Organiser un atelier afin de présenter les résultats préliminaires du diagnostic et les recommandations, puis de co-construire une feuille de route pour le cycle de formation

### 3.2 Activités prévues (plan de travail de l'action)

Les activités suivantes ont été programmées pour l'action :

- Activité 1 - Réalisation d'un *diagnostic des capacités des cadres* à identifier et à valoriser les compétences transversales des jeunes en recherche d'emploi et définition et formalisation d'un **plan de formation des Conseillers et des agents du FNE**
- Activité 2 - **Élaboration des modules de sensibilisation et de formation** des formateurs, des conseillers et des cadres axés sur les compétences transversales et **mise en œuvre des ateliers de formation de formateurs**.
- Activité 3 - **Renforcement de capacités des cadres et des conseillers** par le biais de formation axées sur l'appropriation des techniques et des compétences-clés des métiers de conseil à l'emploi (entretien conseil) et pour mettre en valeur des **compétences transversales** des jeunes chercheurs d'emploi).

Les présents termes de référence couvrent les services attendus pour la/les activité(s) du plan de travail décrits ci-dessus :

- Activité 1 - Réalisation d'un *diagnostic des capacités des cadres* à identifier et à valoriser les compétences transversales des jeunes en recherche d'emploi et définition et formalisation d'un **plan de formation des Conseillers et des agents du FNE**

### 3.3 Inclusion des questions transversales

## 4 DESCRIPTION DE(S) (L') ACTIVITE(S)

### 4.1 Tâches prévues

L'experte ou expert principal dirigera la mission sur place. Elle ou il sera responsable de la production de tous les livrables finaux de l'activité. Elle ou il sera aussi responsable de la préparation, de la coordination, de la mise en œuvre et de la production et/ou coordination des rapports de l'ensemble de l'activité.

- Les principales tâches attendues de l'équipe de mission incluent :
- Tâche 1 – Établir les contacts préliminaires avec le Partenaire en vue de la définition de la méthodologie et l'agenda de l'assistance technique et organiser un briefing initial à distance avec le FNE ;
- Tâche 2 – Préparation du matériel de collecte d'information et de diagnostic avec l'appui technique d'un expert national commissionné par le FNE ;
- Tâche 3 – Mise en œuvre des sessions de travail et des entretiens individuels ;
- Tâche 4 – Rédaction du rapport de diagnostic et des recommandations ;
- Tâche 5 – Session de rétro-alimentation et de bilan avec les participants et les représentants du FNE.
- Tâche 6 - *Réajustement* du plan de formation axé sur la valorisation des compétences transversales ;
- Tâche 7 - *Rédaction* des rapports et réponse au questionnaires en ligne (ExF);

## 4.2 Livrables attendus

**4.2.1 Livrables pré-mission** (à transmettre à l'équipe SOCIEUX+ au moins trois jours ouvrables avant l'activité)

- Une note méthodologique (max. 3 pages), détaillant l'approche de travail, les outils et méthodes à employer, une analyse des risques
- Un ordre du jour détaillé (2 pages maximum), détaillant les réunions et les séances de travail à tenir, les personnes à rencontrer

**4.2.2 Livrables finaux** (à transmettre à l'équipe SOCIEUX+ au plus tard dix jours après la fin de l'activité)

- D1 : **Un Diagnostic des capacités des cadres** à identifier et à valoriser les compétences transversales des jeunes en recherche d'emploi ;
- D2 : Un **Plan de formation des Conseillers et des formateurs** ;
- D3 : Un **rapport de mission individuel** sous une forme synthétique, incluant des conclusions, recommandations et contraintes rencontrées par les experts . Modèle « Ex-MR » ;
- D4 : Un **rapport collectif, synthèse des rapports individuels**, incluant une première version du diagnostic et des recommandations qui en découlent. Les recommandations portant sur les actions suivantes sont également attendues, afin d'ajuster le Plan de travail de la deuxième mission. Modèle « AcR ».
- D5 : Un formulaire individuel de **feedback d'expert(e)** (ExF) rempli en ligne (voir les instructions et le lien sur le modèle ExMR)

NB : L'expert(e) principal(e) est responsable de la préparation générale et de la transmission du produit de l'activité, en coopération avec le reste de l'équipe d'expertise.

### Calendrier provisoire :

1. 7 jours pour la préparation ;
2. 20 jours pour la réalisation ;
3. 9 jours pour le reportage ;

## 5 RAPPORTS ET SOUMISSION DES LIVRABLES

### 5.1 Formats

Tous les livrables et produits de l'activité (notes, rapports, présentations, etc.) doivent être conformes aux formats et modèles fournis par l'Équipe de SOCIEUX+.

Tous les livrables et produits doivent être soumis en version électronique modifiable [Microsoft Word 97-2003 [doc], PowerPoint 97-2003 [ppt] et Excel 97-2003 [xls] ; ou en format équivalent OpenDocument). Les documents électroniques non modifiables tels que les « portable document format » (PDF) ne seront pas acceptés.

Les modèles de présentations électroniques à utiliser lors de l'activité/mission seront fournis par l'Équipe de SOCIEUX+. Ces modèles sont en format PowerPoint Microsoft et sont conformes à la charte graphique de SOCIEUX+. Ces modèles doivent être utilisés comme seul format par tous les membres de l'équipe de mission. Ils doivent être utilisés pour toutes les présentations faites par l'équipe qui réalise la mission. L'utilisation par les expertes et experts de leurs propres modèles ou formats de leur organisation d'origine, n'est pas autorisée, sauf indication écrite contraire [par courriel] de l'Équipe SOCIEUX+.

Toutes les versions des livrables ou d'autres produits utilisés ou produits pendant l'activité/mission doivent inclure la clause de non-responsabilité suivante :

« Clause de non-responsabilité :

*La responsabilité de cette publication incombe uniquement à ses auteurs. L'Union européenne, la Commission européenne, les partenaires de mise en œuvre de SOCIEUX+ et le personnel de SOCIEUX+ ne sauraient être tenus pour responsables de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qui y figurent. »*

Les expertes et experts contractualisés pourront se référer au dossier d'information qui leur sera fournis après leur contractualisation.

Tous les livrables sont à fournir en français.

## 5.2 Soumission et approbation

Toutes les versions des livrables (brouillon, finales ou autres) doivent être soumises directement et uniquement à l'Équipe de SOCIEUX+, sauf indication écrite contraire [par courriel] de l'Équipe SOCIEUX+.

### 5.2.1 Livrables pré-mission

- Les livrables de pré-mission doivent être soumis au plus tard 5 jours ouvrables avant le début de l'activité ou le départ pour la mission des experts, selon la première éventualité.
- Les livrables de pré-mission seront examinés par l'Équipe de SOCIEUX+ et l'Institution partenaire. Les commentaires sur les livrables devraient être communiqués à l'expert(e) principal(e) au plus tard 2 jours avant le début de l'activité ou le départ pour la mission des experts. Les commentaires et recommandations doivent être pris en compte pour la mise en œuvre de l'activité/mission. L'agenda de mission révisé peut être exigé de l'expert(e) principal(e) avant départ de l'équipe de mission.

### 5.2.2 Livrables finaux

- Les premiers versions provisoires des livrables doivent être soumis au plus tard 10 jours ouvrables après la fin de l'activité ou le retour des experts.
- Les commentaires de l'équipe de SOCIEUX+ sur les versions provisoires devraient être fournis 10 jours ouvrables après leurs soumissions.
- L'intégration des commentaires doit être faite dans les 5 jours ouvrables après réception par l'expert(e) principal(e) des commentaires. (En général, il n'est pas nécessaire de procéder à plus d'une série de commentaires et de révisions, à moins que la qualité des livrables ne soit jugée insatisfaisante par l'Équipe SOCIEUX+ et/ou l'institution partenaire.)
- Les versions finales des livrables doivent être approuvées ou rejetées au plus tard 10 jours ouvrables après leur soumission à l'Équipe SOCIEUX+.
- Les paiements définitifs et le remboursement des frais de déplacement aux experts ne sont autorisés qu'à l'approbation des livrables finaux par l'Équipe SOCIEUX+.

## 6 EXPERTISE NECESSAIRE

### 6.1 Profil d'expertise

**Expert (e) principal(e) [Expert (e) #1]:**

**Domaine d'expertise :** Services publics de l'emploi ; emploi des jeunes

**Compétence(s) d'expertise spécifique(s) :** 3.3. Gestion et développement des ressources humaines, 3.6. Prestation de services

**Exigences (essentiels/exigées) :**



- Formation universitaire en sciences politiques, sciences sociales, juridiques ou autres, en lien avec la thématique de la mission ;
- Au moins 15 ans d'expérience dans les métiers emploi/formation (expériences des activités de conseil au public en recherche d'emploi puis management intermédiaire/ directeur de structure spécialisée), et en particulier dans la conduite d'actions d'intermédiation active sur le marché de l'emploi, au bénéfice de la population jeune.
- Expérience de missions de diagnostic systémique et organisationnel de services d'intermédiation sur le marché du travail, de formation professionnelle et de renforcement des capacités institutionnelles ;
- Expériences de responsabilités dans le déploiement de services et/ou plans d'action spécifiques d'insertion professionnelle pour des publics jeunes ;
- Ayant exercé des fonctions managériales et/ou de gestion des ressources humaines d'une structure de prestation de services emploi/ formation/insertion et/ou création d'entreprise ;
- Excellentes compétences en communication orale et écrite (langue française).

#### **Atouts supplémentaires (avantageux lors de la sélection) :**

- Une connaissance des démarches SWOT et de la formulation de plans de formation pour les services d'intermédiation, axés sur l'emploi des jeunes et de la valorisation des compétences transversales ;
- Une connaissance pointue des actes métier de l'emploi de conseiller et de manager ;
- Excellente maîtrise des outils bureautiques tant textuels que schématiques ou de communication (type powerpoint) et expériences avérées de formulation et formalisation de plans d'action
- Une connaissance de la zone géographique d'intervention

#### **Expert (e) #2 :**

**Domaine d'expertise :** Services publics de l'emploi ; emploi des jeunes

**Compétence(s) d'expertise spécifique(s) :** 3.3. Gestion et développement des ressources humaines, 3.6. Prestation de services

#### **Exigences (essentiels/exigées) :**

- Formation universitaire en sciences politiques, sciences sociales, juridiques ou autres, en lien avec la thématique de la mission ;
- Au moins 10 ans d'expérience dans les métiers emploi/formation (expériences des activités de conseil au public en recherche d'emploi puis management intermédiaire/ directeur de structure spécialisée), et en particulier dans la conduite d'actions d'intermédiation active sur le marché de l'emploi, au bénéfice de la population jeune.
- Expérience de missions de diagnostic systémique et organisationnel de services d'intermédiation sur le marché du travail, de formation professionnelle et de renforcement des capacités institutionnelles ;
- 5 ans de formation de formation « métier » et de formation de formateurs.
- Excellentes compétences en communication orale et écrite (langue française).

#### **Atouts supplémentaires (avantageux dans la sélection) :**

- Expérience d'animation de séminaires à l'intention de jeunes demandeurs d'emploi et des porteurs de projets ;
- Une connaissance approfondie des actes métier de l'emploi de conseiller et de manager ;
- Une connaissance des démarches SWOT et de la formulation de plans de formation pour les services d'intermédiation axés sur l'emploi des jeunes et de la valorisation des compétences transversales ;

## 6.2 Charge de travail

	Préparation	Réalisation	Reportage	Total
<b>Expert(e) principal(e) (#1)</b>	4	10	5	19
<b>Expert(e) (#2)</b>	3	10	4	17
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>36</b>
Démarrage <i>y compris la préparation</i>				
Début octobre 2020				

## 7 CANDIDATURES

### 7.1 Appels à expertise

Tous les appels à expertise pour les activités de SOCIEUX+ sont publiés en ligne sur [le site Web](#) de SOCIEUX+. Les expert(e)s intéressé(e)s doivent soumettre leur candidature sur le site Web de SOCIEUX+ : <https://pmt.socieux.eu> (actuellement uniquement disponible en anglais). La procédure de candidature est la suivante :

1. S'ils ne l'ont pas déjà fait, les expert(e)s doivent créer leur compte personnel SOCIEUX+ en cliquant sur « Create an account » (Créer un compte) en utilisant une adresse de courrier électronique. Les informations de connexion de leur compte seront transmises par courrier électronique.
2. Pour créer et soumettre leur profil, les expert(e)s doivent :
  - a. Fournir les coordonnées de contact<sup>1</sup>
  - b. Fournir des informations sur leurs domaines d'expertise, compétences et historique d'emploi. Les expert(e)s sont seulement tenu(e)s de remplir un nombre limité de champs marqués d'un astérisque. Cependant, *les expert(e)s sont encouragé(e)s à remplir avec détails les sections sur leurs domaines d'expertise et compétences, car l'Équipe de SOCIEUX+ examine régulièrement les profils dans la base de données afin d'identifier et de contacter des expert(e)s potentiel(le)s pour de futures missions.*
  - c. Télécharger un curriculum vitae, de préférence en format Europass<sup>2</sup>.
3. Une fois que leur profil est approuvé par l'Équipe de SOCIEUX+, les experts et expertes peuvent postuler à tous les appels à expertise accessibles sous l'onglet « Call for experts » (Appel aux expertises), en cliquant sur « Apply » (Postuler).

Si vous avez besoin de plus d'informations, veuillez contacter SOCIEUX+ par courriel à [experts@socieux.eu](mailto:experts@socieux.eu) en indiquant le numéro de référence de la candidature ou le code action donné en page de garde de termes de référence.

Les institutions collaboratrices ou intéressées qui souhaitent mettre leur expertise à disposition pour un appel à candidatures spécifique peuvent contacter directement l'équipe de SOCIEUX+ à l'adresse [experts@socieux.eu](mailto:experts@socieux.eu).

<sup>1</sup> La base de données d'experts et autres outils de gestion de SOCIEUX+ conformément au Règlement général sur la protection des données (GDPR) – Réglementation (UE) 2016/679.

<sup>2</sup> Les modèles Europass pour les CV sont disponibles ici : <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

## 7.2 Sélection des expert.e.s

Par principe, SOCIEUX+ mobilise des expert.e.s des administrations publiques et des organes mandatés des États membres de l'UE, ainsi que des praticiens travaillant pour des partenaires sociaux, notamment :

1. Les praticien.ne.s, les fonctionnaires et les employé.e.s d'organismes mandatés par l'État;
2. Les collaborateurs.trices et les employé.e.s d'institutions représentant des partenaires sociaux, tels que les syndicats et les associations d'employeurs ; et,
3. Académicien.ne.s (chercheurs/euses ou enseignants/es) d'institutions publiques ou parapubliques.

Les expertes et experts publics en service actif sont prioritaires dans la sélection. Des consultants et consultantes privés peuvent également être pris en compte lors de la sélection si une candidate ou candidat public ne peut être identifié.

Seuls les candidat(e)s présélectionné(e)s seront contacté(e)s. Le processus de sélection peut inclure des entretiens téléphoniques ou par d'autres moyens de communication.

Les candidat(e)s intéressé(e)s peuvent télécharger le **Guide SOCIEUX+ pour les expertes et experts mobilisé(e)s, et institutions collaboratrices** disponible sur [www.socieux.eu](http://www.socieux.eu).

## 7.3 Contractualisation

Les expert.e.s public.que.s peuvent être en service actif ou à la retraite. Les salarié.e.s retraité.e.s d'agences spécialisées internationales ou d'agences de coopération peuvent également être mobilisé.e.s, sans que leur ancien employeur participe formellement à une action conjointe avec SOCIEUX+.

Les candidat.e.s présélectionné.e.s peuvent être tenus de communiquer les coordonnées de leur employeur ou la preuve de leur capacité à être directement engagés en vertu de leur statut de fonctionnaire, employée ou d'employé public.

## 7.4 Compensations financières

Les fonctionnaires contractuel.le.s ou les employé.e.s en service actif ou retraité.e.s ont le droit à des indemnités fixes standard de 350 euros par jour ouvrable travaillé. Les honoraires des consultants et consultantes privés sont négociés en fonction de leur nombre d'années d'expertise pertinente et du barème standard de SOCIEUX+.

Les expertes et experts à la retraite sont assimilés aux employé.e.s public.que.s à toutes fins utiles, s'agissant des compensations financières fournies par SOCIEUX+.

Les réglementations nationales relatives à la rémunération et à l'indemnisation des agents publics et des fonctionnaires sont applicables et peuvent limiter le paiement des indemnités par SOCIEUX+. La responsabilité de la conformité et de la vérification incombe aux individus et à leur institution d'origine. Le paiement des impôts sur le revenu ou autres taxes relève de la seule responsabilité des expertes et experts mobilisés et/ou de leur organisation.

## 7.5 Frais de voyage

Tous les frais de voyage pour les expertes et experts mobilisés (publics, privés ou d'institutions internationales) sont couverts par SOCIEUX+ en accord avec le **Guide SOCIEUX+ pour les expert.e.s mobilisé.e.s, et institutions collaboratrices** (version en date signature du contrat de l'expert.e).

## 8 COMMUNICATION ET VISIBILITE

SOCIEUX+ utilisera ses propres canaux de communication, tels que le Web, newsletter et d'autres moyens, pour diffuser des informations concernant la mise en œuvre et les résultats de des activités. A ces fins, des contributions sont attendues de la part des experts mobilisés. De petites contributions, telles que la prise de photographies, de matériel graphique ou de brefs résumés seront également demandés aux membres de l'équipe de mission.

Une brève conversation entre les experts mobilisés par SOCIEUX+ et la/le responsable de la communication de SOCIEUX+ sera organisée avant et après la mission afin d'identifier les opportunités et de préciser la stratégie de communication.

Afin d'assurer la visibilité de SOCIEUX+ et de l'Union Européenne au cours de l'action, les modèles de présentation (fichiers Microsoft Power Point) et le logo de SOCIEUX+ devront être obligatoirement utilisés.

Dans le cadre d'activités spécifiques, certains produits de visibilité, tels que des brochures, des clés USB, des cahiers et des stylos, peuvent être mis à la disposition des experts pour être distribués sur place.

## 9 CODE DE CONDUITE

Les experts mobilisés par SOCIEUX+ prendront part aux activités de coopération technique depuis les étapes préparatoires jusqu'à la production des livrables. L'Équipe de SOCIEUX+ assistera les membres de l'équipe de mission en les appuyant et conseillant sur la préparation de la documentation d'information. L'Équipe de SOCIEUX+ recueillera les commentaires des institutions partenaires et parties prenantes pertinentes afin de veiller à ce que les rapports de mission et leurs recommandations soient remis aux autorités nationales, aux délégations de l'UE dans les pays partenaires et à EuropeAid.

Les expertes et experts mobilisés ne représentent pas SOCIEUX+ ou l'UE. Les opinions techniques et les recommandations exprimées sont les leurs. Ils n'expriment pas d'opinions négatives sur la mise en œuvre ou les actions soutenues par SOCIEUX+ à des tiers. Néanmoins, ils doivent être conscients des objectifs et du fonctionnement de SOCIEUX+, et promouvoir ses services au meilleur de leurs connaissances et dans la mesure du possible.

Les expertes et experts s'acquittent de leurs fonctions dans le pays partenaire d'une manière qui soit pleinement conforme et respectueuse des institutions locales, des politiques et des comportements culturels. Elles ou ils adoptent un comportement approprié envers leurs homologues locaux.

## 10 AUTRES

N.A

## 11 ANNEXES

## 12 TABLE DES MATIERES

1	Contexte .....	1
1.1	Informations socio-économiques générales.....	1
1.2	Situation du secteur d'intervention .....	1
1.3	Rôle de l'institution partenaire dans le secteur .....	1
2	Description de l'action.....	3
2.1	Objectif général.....	3
2.2	Objectifs spécifiques .....	3
2.3	Résultats attendus.....	4
2.4	Livrables finaux attendus.....	4
3	Methodologie .....	4
3.1	Méthodologie générale (de l'action) .....	4
3.2	Activités prévues (plan de travail de l'action) .....	5
3.3	Inclusion des questions transversales .....	5
4	descRiption de(s) (l') activité(s) .....	5
4.1	Tâches prévues .....	5
4.2	Livrables attendus .....	6
4.2.1	Livrables pré-mission.....	6
4.2.2	Livrables finaux .....	6
5	Rapports et soumission des livrables.....	6
5.1	Formats .....	6
5.2	Soumission et approbation .....	7
5.2.1	Livrables pré-mission.....	7
5.2.2	Livrables finaux .....	7
6	Expertise nécessaire .....	7
6.1	Profil d'expertise .....	7
6.2	Charge de travail.....	8
7	Candidatures .....	9
7.1	Appels à expertise .....	9
7.2	Sélection des expert.e.s .....	10
7.3	Contractualisation .....	10
7.4	Compensations financières .....	10
7.5	Frais de voyage.....	10
8	Communication et visibilité.....	11
9	Code de conduite .....	11
10	Autres.....	11
11	Annexes .....	11
	À propos de SOCIEUX+ .....	13

## À PROPOS DE SOCIEUX+

L'Union européenne (UE) encourage et entretient le dialogue sur la protection sociale et les politiques de l'emploi inclusives avec un plus grand nombre de pays partenaires. Cet effort a été confirmé par la Communication de la Commission européenne (CE) COM (2016) 740 final - « Proposition concernant un nouveau consensus européen pour le développement, portant l'intitulé Notre monde, notre dignité, notre avenir ». Un nombre important d'initiatives de coopération dans ces domaines sont financées par des instruments géographiques ou thématiques de l'UE dans différents pays. Ces initiatives sont très structurées et répondent aux besoins à moyen et à long terme des pays partenaires. Toutefois, des mesures de court terme et une coopération entre pairs visant à promouvoir le développement de systèmes de protection sociale sont nécessaires pour compléter la coopération de l'UE avec les pays tiers.

SOCIEUX+ a été mis en place et financé par l'UE par le biais d'un cofinancement de la France, de l'Espagne et de la Belgique ainsi que de ressources gérées par la Direction générale du développement et de la coopération de la Commission européenne (EuropeAid). Cette facilité de coopération technique est mis en œuvre par un partenariat composé d'agences de coopération au développement des États membres : Expertise France (chef de file du partenariat), la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (Fondation Internationale et pour l'Ibéro-Amérique d'Administration et Politiques Publiques) (FIIAPP), la Belgian International Cooperation on Social Protection (Coopération belge sur la protection sociale) (BELINCOSOC) et l'Agence belge de développement (Enabel).

L'objectif général de SOCIEUX+ est de contribuer à étendre et améliorer l'accès à de meilleures opportunités d'emploi et à des systèmes de protection sociale inclusifs dans les pays partenaires. Son objectif spécifique est d'accroître les capacités des pays partenaires afin d'améliorer la conception, la gestion et la surveillance de stratégies pour l'emploi durables et efficaces et de systèmes de protection sociale, grâce à un développement des connaissances et à une aide technique à court terme entre pairs.

SOCIEUX+ reconnaît l'impact de la protection sociale et de l'emploi sur la réduction de la pauvreté et de la vulnérabilité. Il soutient les efforts des gouvernements partenaires pour la promotion de systèmes pour l'emploi et la protection sociale durables et inclusifs.

Cet instrument est une extension de SOCIEUX (Social Protection EU Expertise in Development Cooperation), établi en 2013.

**Suivez nous sur :**

[www.socieux.eu](http://www.socieux.eu)



[www.twitter.com/socieuxplus](https://www.twitter.com/socieuxplus)



[www.linkedin.com/in/socieux-plus](https://www.linkedin.com/in/socieux-plus)



[www.flickr.com/people/socieux](https://www.flickr.com/people/socieux)



<http://goo.gl/qSByFu>

