Expertise de l'UE pour la protection sociale, le travail et l'emploi

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)-, Service Public d'Emploi (SPE) du Cameroun

Code de l'activité et titre : *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**. Mars 2020

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

Activité 2 : 15 mars au 14 mai 2021 -

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) *#* : 20 jours

Activité *1* - Expert(e) *#* : 19 jours

Référence de l'appel à expertise : 19-33/CMR/2

Version - # : 1 ☐ Avant-projet ☐ Version définitive Date : *29 janvier 2021*

SOCIEUX+ est mis en oeuvre par

Partenariat dirigé par

Cofinancé par l'Union européenne

EXPERTISE FRANCE

BELINCOSOC Belgian International Cooperation on Social Protection

Enabel

FIIAPP COOPERACIÓN ESPAÑOLA

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, mais et manioc). Sa population, estimée à plus de 25 millions d'habitants est essentiellement jeune et cette tendance ne fait que s'accentuer. 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 85, 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 ppte (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.

Le récent rebond de l'économie nationale se doit à trois facteurs principaux : l'augmentation de la production de gaz naturel, avec le démarrage des activités d'une nouvelle usine flottante de liquéfaction ; le léger repli du secteur pétrolier, et le dynamisme soutenu des secteurs de la construction, de l'industrie, du logement et des services. Pour cette raison, la croissance camerounaise devrait cette année atteindre 4,3 % et selon des projections de la Banque Mondiale, le Cameroun devrait enregistrer une croissance du PIB réel d'environ 8 % (soit 5,7 % par habitant) sur la période 2015–2035.

1.2 Situation du secteur d'intervention

L'économie camerounaise demeure fragile et entravée par des lacunes structurelles, en particulier la faible compétitivité du secteur productif et les déficiences des facteurs de production clés que constituent les infrastructures et l'énergie.

Le Gouvernement a lancé un vaste programme d'accroissement de la production agricole en vue de satisfaire non seulement les besoins alimentaires des populations, mais également des agro-industries. Il encourage aussi la recherche, l'exploitation et la transformation des ressources minérales nécessaires au développement économique et social du pays.

Le gouvernement projette également faire passer la part de l'industrie manufacturière à environ 12% du PIB à l'horizon 2020 et promouvoir un développement du secteur des services orienté vers l'utilisation intensive des TIC et des technopoles afin que le pays devienne un " exportateur net " de services.

La poursuite de la réalisation des investissements en faveur des différentes catégories sociales, dans les domaines de la santé, l'éducation et la formation professionnelle est également au cœur de la politique gouvernementale, avec une attention particulière pour

les jeunes et les femmes, ainsi que pour l'encadrement et la prise en charge des autres groupes socialement vulnérables.

La stratégie gouvernementale met l'accent sur la formation du capital humain, notamment grâce à (i) un enseignement scolaire de qualité reposant sur un équilibre dynamique entre l'enseignement général et l'enseignement technique ; (ii) une formation professionnelle modernisée et axée sur la maitrise des savoir-faire requis sur le marché de l'emploi et / ou préparant les bénéficiaires à la création d'entreprise, (iv) un enseignement universitaire professionnalisé ; (v) une formation continue plus accessible et un développement du système de valorisation des acquis de l'expérience ; et (vi) un dispositif pour garantir la qualité de l'enseignement par le biais du renforcement des services d'orientation scolaire et la revalorisation de la grille des salaires des métiers techniques.

Toutefois, le secteur productif demeure peu compétitif et le situation du l'emploi particulièrement préoccupante. La stratégie de croissance et d'emploi entend répondre à des défis de taille, en particulier l'accroissement du secteur informel, le chômage et le sous-emploi des jeunes:

- Avec la croissance à un rythme soutenu de sa population de moins de 20 ans, le Cameroun enregistre actuellement des **taux élevés de chômage des jeunes** et surtout **de sous-emploi**. Selon l'institut National de la Statistique (INS), en 2017 près d'un million de personnes qualifiées étaient en quête d'un emploi, situation particulièrement grave dans les grands centres urbains du pays, tels que Yaoundé et Douala, où le taux de chômage peut atteindre les 17% de la population active. La tranche d'âge la plus concernée par le chomage est celle des 17 à 30 ans.
- Le **sous-emploi** touche plus de 76% des actifs occupé. Les femmes sont plus concernées par le sous- emploi (84%) que les hommes(68%)
- **le secteur informel** urbain est le principal créateur d'emplois au Cameroun **. Il constitue 90% de l'emploi non agricole** : l'adoption par le pays des politiques d'ajustement structurel (PAS) dès les années 90, s'est traduite par un accroissement significatif du secteu*r 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 des emplois informels, est réparti entre les services et le commerce de détail.

Cette précarité du monde de l'emploi au Cameroun est en partie liée à la persistance d'un certain nombre d'obstacles structurels (déficience de l'éducation formelle, formations qualifiantes insuffisantes, absence de processus de validation des compétences, des procédures administratives trop complexes et coûteuses, accès limités au crédit, etc.) et de défaillances de l'État.

En dépit de la mise en œuvre du *Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP)* à partir en avril 2003, qui visait à maintenir la stabilité du cadre macroéconomique et à soutenir des taux de croissance positifs jusqu'en 2008, les résultats en termes de croissance économique sont restés en deçà du niveau espéré pour résorber substantiellement la pauvreté.

Le processus de révision de la stratégie DSRP a abouti à un *Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE)* lequel place résolument le défi de la croissance et de la création d'emplois au centre de ses actions en faveur de la réduction de la pauvreté, L'élaboration du DSCE s'est accompagnée d'autres travaux d'envergure, notamment la formulation d'une vision de développement économique à l'horizon 2035, la revue des stratégies sectorielles, des consultations participatives, la revue des enquêtes et études statistiques pour la période 2001 à 2008, la réalisation avec l'appui de certains partenaires de la troisième enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM III), le reporting et le

costing des OMD, l'élaboration d'un cadre budgétaire à moyen terme, en cohérence avec les estimations de croissance à l'horizon de la stratégie.

Le DSCE se décline en sept chapitres interdépendants portant sur : i) la revue des politiques de développement, ii) la vision de développement à long terme et les objectifs du DSCE ; iii) la stratégie de croissance ; iv) la stratégie de l'emploi ; v) la gouvernance et la gestion stratégique de l'État ; vi) le cadrage macroéconomique et budgétaire, et vii) le cadre institutionnel et les mécanismes de mise en œuvre et de suivi du DSCE. Une matrice d'actions prioritaires pour la mise en œuvre du DSCE lui est annexée. Elle constitue la synthèse des matrices sectorielles plus détaillées de programmation et de suivi de la mise en œuvre des sept stratégies sectorielles sur lesquelles repose le DSCE, en même temps qu'il en constitue la source de référence et le cadre de cohérence.

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 la tutelle technique du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et celle financière de Ministère des Finances. Créé le 27 avril 1990 par décret présidentiel, il a pour mission de promouvoir l'emploi sur l'ensemble du territoire camerounais. C'est le principal instrument du gouvernement pour la régulation du marché du travail au Cameroun.

Le FNE a mis en place une stratégie visant à améliorer l'employabilité des chômeurs, qui se traduit par la mise en œuvre de programmes, d'outils et de supports d'information destinés à accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi, et à satisfaire les besoins de recrutement des entreprises.

En tant que structures opérationnelles de mise en œuvre et d'implémentation des outils et programmes du FNE, les Agences du FNE ont un rôle essentiel dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi jeunes, en contribuant à améliorer leur employabilité, notamment en cherchant à identifier et à valoriser leurs compétences transversales.

Le cas échéant :

Les besoins sectoriels et institutionnels, et les lacunes liés aux objectifs arrêtés avec l'institution partenaire. (400 mots)

Sur la base des différentes évaluations des Conseillers Emploi réalisées sur site par l'Inspection des Services, des lacunes ont été identifiées en termes de techniques et compétences-clés des métiers de conseil à l'emploi. Aujourd'hui, l'appropriation des techniques et des compétences-clés pour l'entretien conseil est incontournable si l'on veut améliorer les prestations de services offertes aux jeunes à la recherche d'emploi et aux jeunes entrepreneurs.

Parmi les lacunes identifiées, ressort en particulier l'absence de connaissances de base des soft skills, notion qui couvre un large éventail de compétences de plus en plus indispensables pour intégrer le marché du travail, à savoir ; 1. la confiance et l'estime de soi, 2. la communication 3. la gestion du stress ; 4. la prise de décision ; 5. les techniques de négociation,; 6. l'adaptation et le changement ; 7. le travail en équipe.

De fait, jusqu'à présent, les documents de formation des Conseillers Emploi et autres supports de travail ne cherchent pas à développer des compétences et les techniques qui leur permettent d'explorer et d'analyser la situation du chercheur d'emploi, d'identifier et de valoriser ses compétences transversales, de confronter sa situation avec celle du marché du travail, de manière à optimiser le diagnostic de retour à l'emploi.

Il s'agira donc, dans le cadre des interventions de SOCIEUX+, de réaliser un état des lieux des compétences des Conseillers/chefs d'agences et de leurs écarts à combler pour les mettre en position d'accompagner efficacement les chercheurs d'emploi et des employeurs.

Le FNE est devenu membre de l'Association Mondiale des Services d'Emploi Publics en 1995, puis membre fondateur de l'Association Africaine des Services Emploi Publics en 1998. Par la suite, le FNE a développé plusieurs programmes de « benchmarking » sur les axes de coopération bilatérale et multilatérale, avec de nombreux SPE d'Europe et d'Afrique et d'autres acteurs stratégiques (Actiris, Pôle Emploi, BA, AMS Autriche, AMS Suède, ANETI, ANAPEC, GIP Inter, Expertise France....), afin d'amélioration son fonctionnement. Il est également en lien avec l'Office Français pour l'Immigration et l'Intégration (OFII) et l'UE dans le cadre du Projet pour la Gestion des Migrations Professionnelles (PGMP), ce dernier ayant contribué à la création de l'Agence Internationale du FNE, (chargée des placements à l'étranger et de la gestion des immigrés camerounais de retour).

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). Dans ce contexte, SPE souhaite conserver sa position de leader régional des SPE, grâce notamment au renforcement des capacités de ses relais sur le terrain.

2 DESCRIPTION DE L'ACTION

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'oeuvre des entreprises nationales et l'offre sur le marché du travail.

2.2 Objectifs spécifiques

- 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 ;
- 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;
- **Mettre en œuvre le plan de formation des formateurs et celui des cadres** axé tous deux sur les compétences transversales.

2.3 Résultats attendus

- Un **diagnostic des capacités des cadres à identifier et à valoriser les compétences transversales des jeunes en recherche d'emploi**;
- 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;
- **La mise en oeuvre du plan de formation des formateurs** sur les compétences transversales ;

- **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

- **Un diagnostic** des capacités des cadres à identifier et à valoriser les compétences transversales des jeunes en recherche d'emploi ;
- Un **plan de formation des formateurs et des cadres,** élaboré en collaboration avec l'institution partenaire ;
- 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)

Cette proposition se veut flexible et adaptable en fonction des avancées obtenues lors de l'activité 1 et des difficultés rencontrées dans un contexte de Covid-19, en particulier les restrictions des déplacements internationaux.

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

Assurer la pérennité du processus de renforcement des services d'intermédiation axé sur la valorisation des compétences transversales des jeunes en recherche d'emploi et des porteurs de projets passe obligatoirement par la création d'outils pédagogiques idoines et par l'appropriation de ces outils par l'équipe du FNE par le biais d'un **cycle de formation de formateurs relais**, objet de cette deuxième activité.

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 à la préparation et à la mise en oeuvre du **cycle de formation de formateurs relais**.

Sous la direction de l'expert principal, l'équipe SOCIEUX / FNE élabora les outils pédagogiques pertinents pour mener à bien le cycle de formation et déterminera les modalités de mise en oeuvre de ces ateliers de formation.

Ce matériel pédagogique des sessions de sensibilisation et de formation variera selon qu'il s'agira (1) des formateurs, (2) des conseillers et des cadres du FNE.

Les thématiques développées dans la **documentation technique** devront couvrir les points suivants :

- Introduction aux notions de compétences transversales, aux enjeux, outils et techniques d'accompagnement des jeunes vers l'emploi ou la création d'entreprise ;

- Identification des besoins en Soft Skills des demandeurs d'emploi et des porteurs de projets;

- Développement et la valorisation des Soft Skills requis;

- Techniques d'animation des séminaires à l'intention des demandeurs d'emploi et des porteurs de projets ;

- Accompagnement et suivi des demandeurs d'emploi et des porteurs de projets.

L'approche pédagogique reposera sur différentes techniques d'animation des séminaires, lesquelles seront définies par les experts en étroite collaboration avec le /les points focaux du FNE.

Phase préparatoire et de documentation (4 jours)

La première étape de la mission débutera par un **briefing initial à distance avec le FNE,** de manière à apprécier correctement les attentes de la mission et à s'accorder sur les objectifs, l'approche méthodologique détaillée, la planification et le calendrier détaillé de la deuxième mission. Sur cette base, les experts SOCIEUX + développeront une **note de cadrage méthodologique** qui précisera l'approche et la méthodologie, de même qu'un **calendrier déroulé de la mise en œuvre de la mission**, la liste des participants ciblés, les modalités de convocation des participants aux sessions de formation, la liste des besoins logistiques et en équipement multimédia et de communication. Elle sera soumise pour approbation à l'équipe de SOCIEUX+ et au FNE.

Phase d'opérationalisation à distance ou non:

Sur la base des travaux préparatoires, les convocations des participants aux sessions de formation seront lancées avec l'appui des représentants des différentes directions du FNE, puis le cycle de formation sera lancé, avec un déroulement sur plusieurs semaines.

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 co-construit pour les agents et conseillers 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 formations axées sur l'appropriation des techniques et des compétences-clé 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 *2*.

3.3 Inclusion des questions transversales

SOCIEUX+ reconnaît l'importance d'inclure des questions transversales dans les politiques et les systèmes de protection sociale, de travail et d'emploi. Les questions transversales suivantes sont à prendre dûment en compte dans la planification et la mise en œuvre de(s) activités :

Supprimer si nécessaire, les questions non-pertinentes cf. WP.

- Égalité de genre ;
- Bonne gouvernance ;

- Droits humains (y compris les droits des enfants, des personnes en situation de handicap, des groupes vulnérables et des minorités) ; et,
- Inclusion sociale et économique des groupes vulnérables.

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

4.1 Tâches prévues

L'experte ou expert principal dirigera la mission. 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.**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**

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 pédagogique axé sur les compétences transversales pour (1) la formation de formateurs, (2) la formation des cadres et des conseilleurs du FNE, avec l'appui technique d'un expert national commissionné par le FNE;

Tâche *3* – Mise en œuvre du plan de formation des formateurs axé sur les compétences transversales + faire remplir le formulaire individuel de feedback des participants(e) (PAF) en ligne (voir les instructions et le lien sur le modèle ExMR)

Tâche *4* – Session de rétro-alimentation et de bilan avec les participants des formations de formateurs et les représentants du FNE.

Tâche *5* - Rédaction des rapports et réponse au questionnaires en ligne *(ExF)*;

4.2 Livrables attendus

À ajuster selon le cas.

4.2.1 Livrables pré-mission

- P1 : Une note méthodologique, détaillant l'approche de travail, les outils et les méthodes à employer, une analyse des risques, etc.
- P2 : Un agenda de l'activité/mission, détaillant les réunions et les sessions de formation et de rétro-alimentation des deux groupes de participants.

4.2.2 Livrables finaux

- *D1 :* Le **matériel pédagogique des sessions de sensibilisation et de formation** des formateurs et des équipes du FNE destinées *à identifier et à* valoriser les compétences transversales des jeunes en recherche d'emploi *;*
- *D2 : Un **rapport de mission individuel** sous une forme synthétique, incluant des conclusions, recommandations et contraintes rencontrées par les experts . Modèle « Ex-MR » ;*
- *D3 : Un **rapport d'activité collectif (AcR)** au format SOCIEUX+ (modèle fourni). Cet AcR doit être produit conjointement par l'équipe de mission. Les recommandations portant sur les actions suivantes sont également attendues, afin d'ajuster le Plan de travail de la deuxième mission. Il est destiné à l'Institution partenaire et sera partagé, très probablement, avec les principaux intervenants de l'action. Le rapport reflétera les tâches effectuées pendant l'activité. Il apportera une contribution significative aux livrables finaux de l'action. Voir aussi les instructions dans le modèle.*

- *D4 : Un formulaire individuel de **feedback d'expert**(e) (ExF) rempli en ligne (voir les instructions et le lien sur le modèle ExMR).*

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

Critères (essentielles/requises) : 3.3. Gestion et développement des ressources humaines, 3.6. Prestation de services

- 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).

Qualifications supplémentaires (avantageux en 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 et de ses différents acteurs.

Expert (e) #2 :

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

Critères (essentielles/requises) : 3.3. Gestion et développement des ressources humaines, 3.6. Prestation de services

- 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).

Qualifications supplémentaires (avantageux en sélection) :

- Expérience d'animation de séminaires à l'intention de jeunes demandeurs d'emploi et des porteurs de projets ;
- Une connaissance approfondies 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 ;

OU/ET

Institution collaboratrice :

Domaine d'expertise : _____

Zone géographique et type d'institution **:** _____

6.2 Charge de travail

À ajuster selon le cas.

	Préparation	**Mise en oeuvre**	**Voyage**	**Reportage**	**Total**
Expert(e) principal (e) (#1)	4	10	2	4	20
Expert(e) (#2)	4	10	2	3	19
Total	**8**	**20**	**4**	**7**	**39**

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[1]
    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[2].
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 expertise), en cliquant sur « Apply » (Postuler).

Si vous avez besoin de plus d'informations, veuillez contacter SOCIEUX+ par courriel à experts@socieux.eu en indiquant le numéro de référence de la candidature ou le code action donne 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.

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.

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.

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

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

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

Si applicable

…Texte…

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 3
2 Description de l'action 4
2.1 Objectif général 4
2.2 Objectifs spécifiques 4
2.3 Résultats attendus 4
2.4 Livrables finaux attendus 5
3 Methodologie 5
3.1 Méthodologie générale (de l'action) 5
3.2 Activités prévues (plan de travail de l'action) 6
3.3 Inclusion des questions transversales 6
4 descRiption de(s) (l') activité(s) 7
4.1 Tâches prévues 7
4.2 Livrables attendus 7
4.2.1 Livrables pré-mission 7
4.2.2 Livrables finaux 7
5 Rapports et soumission des livrables 8
5.1 Formats 8
5.2 Soumission et approbation 8
5.2.1 Livrables pré-mission 8
5.2.2 Livrables finaux 8
6 Expertise nécessaire 9
6.1 Profil d'expertise 9
6.2 Charge de travail 10
7 Candidatures 10
7.1 Appels à expertise 10
7.2 Sélection des expert.e.s 11
7.3 Contractualisation 11
7.4 Compensations financières 12
7.5 Frais de voyage 12
8 Communication et visibilité 12
9 Code de conduite 13
10 Autres 13
11 Annexes 13
À propos de SOCIEUX+ 15

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

www.twitter.com/socieuxplus

www.linkedin.com/in/socieux-plus

www.flickr.com/people/socieux

http://goo.gl/qSByFu