

TERMES DE REFERENCE D'EXPERT(E)S

Termes de référence pour les activités sur site et missions

Code et pays partenaire : SOCIEUX+ SOCIEUX 2023-27 GABON

Titre de l'action : Renforcement des capacités du PNPE dans les services aux chercheurs d'emploi et création de contrats jeunes après des entreprises

Institution partenaire : Pôle National de Promotion de l'Emploi - PNPE

Code de l'activité et titre :

Activité 3 : Elaborer une stratégie de communication, ainsi que renforcer les capacités des conseillers pour encourager l'utilisation des contrats jeunes auprès des employeurs

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

Activité 3 (sur le terrain) :

Préparation à distance : 4 mars au 22 mars 2024

Mission sur le terrain : 25 mars au 5 avril 2024

Rédaction et révision de livrables : 8 avril au 26 avril 2024

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

Expert(e) 1

Domaine(s) d'expertise : services de l'emploi, marché du travail, Technologies de l'information et de la communication ;

Compétences spécifiques : Communication et marketing social (7), Élaboration de politiques et de stratégies (1.2), Technologies de l'information et de la communication (5.3)

Expert(e) 2

Domaine(s) d'expertise : services de l'emploi, marché du travail, Technologies de l'information et de la communication

Compétences spécifiques : Communication et marketing social (7), Élaboration de politiques et de stratégies (1.2), Technologies de l'information et de la communication (5.3)

Charge de travail :

Activité 1 - Expert(e) 1 : 18 jours

Activité 1 - Expert(e) 2 : 17 jours

Référence de l'appel à expertise : 23-27/GAB/3

Version - # : 2

Avant-projet

Version définitive Date : 5 décembre 2023

SOCIEUX+ est mis en œuvre par

Partenariat dirigé par



Cofinancé par l'Union européenne

1 CONTEXTE

1.1 Informations socio-économiques générales

Pays d'Afrique centrale, le Gabon dispose d'importantes ressources naturelles. Ouvert sur l'océan Atlantique, il partage ses frontières avec le Cameroun, la Guinée équatoriale et la République du Congo. Le pays est peu densément peuplé, avec une population de 2,3 millions d'habitants en 2021 et 88 % de son territoire occupé par la forêt.

Le Gabon a une valeur IDH élevée en 2021, 0,706 ce qui le place 112 sur 191 pays.¹

Le Gabon possède un des taux d'urbanisation les plus élevés du continent avec plus de quatre Gabonais sur cinq vivant en ville. Libreville et Port-Gentil recensent à elles seules 59 % de la population totale. Un Gabonais sur deux est âgé de moins de 20 ans et le taux de fécondité est de quatre enfants par femme en milieu urbain, contre six en milieu rural.

La diversification de l'économie et le renforcement du capital humain sont les priorités pour les autorités qui ont adopté une série de mesures pour promouvoir un développement vert et résilient et améliorer le climat des affaires. Face à un seuil de pauvreté de 33 % de sa population, le gouvernement a décidé d'axer sa politique sociale, autour des trois piliers suivants :

- Mise en place de programmes sociaux intégrés pour les populations les plus vulnérables
- Création d'activités rémunératrices pour les populations les plus démunies et
- Réduction des inégalités d'accès aux services publics.²

1.2 Situation du secteur d'intervention

En termes de travail et emploi, les thématiques prioritaires pour le Gabon sont : la création d'entreprise, le travail des jeunes, et le digital. En 2022, le gouvernement souhaitait notamment promouvoir **l'auto-emploi et l'entrepreneuriat** comme des outils de lutte contre le chômage. Un objectif de création de 100 000 emplois en autoentreprise a donc été fixé. Le SPE est pleinement impliqué dans ce projet.

Afin de faciliter la création de ce type d'emploi, le gouvernement et le SPE ont notamment mis en place le Fonds ONE-Entreprendre (<https://oneentreprendre.com/>) qui a pour objectif de « mettre à disposition des demandeurs d'emploi souhaitant s'orienter vers l'entrepreneuriat un accompagnement spécifique pour le financement de leurs activités ». Ce programme est notamment dédié aux jeunes et demandeurs d'emploi de longue durée. Il cible prioritairement les projets liés à l'économie verte, à l'industrie et aux services. Dans le cadre de ce programme, les participants peuvent notamment être accompagnés par la Maison de l'autoentrepreneur (MAE). Ils peuvent par la suite prétendre à un financement pouvant aller jusqu'à 7 000 euros pour lancer leur activité. Des accès à la microfinance sont également facilités par le SPE.

En 2014, le gouvernement avait mis en place le **CAJ – Contrat d'apprentissage jeune** - afin de favoriser l'insertion et l'employabilité des jeunes (qualifiés ou non) en leur permettant de gagner de l'expérience professionnelle. Le dispositif permettait au bénéficiaire de percevoir une indemnité dans le cadre d'un stage proposé par une entreprise. Ce projet était financé par le FIR (Fonds d'Aide à l'Insertion et à la Réinsertion Professionnelle).

Depuis, le gouvernement souhaite toujours développer l'employabilité des jeunes. Il se sert pour cela des contrats jeunes codifiés dans le nouveau Code du Travail, qui permettent aux jeunes d'acquérir une première expérience en entreprise.

De plus, le gouvernement s'est fixé, pour la période 2021-2023 de donner accès à plus de 20 000 jeunes à un Programme d'Accompagnement à l'Emploi (PAE) proposé par le SPE. L'objectif demeure

¹ [Specific country data | Human Development Reports \(undp.org\)](#)

² [Gabon - Vue d'ensemble \(banquemondiale.org\)](#)

pour le moment inatteignable, à raison de 2 000 à 3 000 jeunes par an qui ont été accompagnés depuis le lancement de l'initiative en 2021.

Enfin, le Gabon souhaite développer son secteur de tertiaire et notamment ses activités de services. Le **digital** est ainsi vu comme un secteur porteur d'opportunités. Afin de former aux métiers de ce secteur, le gouvernement a passé un partenariat avec l'Ambassade de France, l'OIF et la Fabrique Simplon pour l'ouverture de l'école 241 de développement informatique. Les premières cohortes sont sorties de la formation en 2019.

Coopération bilatérale et multilatérale

Le Gabon est éligible au guichet de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD) de la Banque mondiale destiné aux pays à revenu intermédiaire et aux pays pauvres solvables. Le 22 novembre 2022, le Groupe de la Banque mondiale a approuvé le nouveau Cadre de Partenariat Pays (CPP) pour le Gabon, qui couvrira les exercices 2023 à 2027. Le CPP accompagnera la transition du pays vers une croissance économique durable et inclusive. Ce cadre contribuera à deux résultats de niveau supérieur, à savoir : (i) une plus grande résilience des ménages et (ii) la création d'emplois dans le secteur privé non-pétrolier. Le nouveau cadre s'appuie aussi sur la stratégie de développement du Gabon, le Plan d'Accélération de la Transformation (PAT), et la Stratégie régionale de la Banque mondiale.

Cet engagement cible les secteurs suivants : un système de prestation des services publics solides (numérisation des services publics essentiels à travers le Gabon), des services sociaux plus accessibles, des infrastructures urbaines plus résilientes, des investissements privés accrus dans les secteurs non pétroliers. Le portefeuille de la Banque mondiale au Gabon compte actuellement 6 projets en cours prévus dans le précédent CPP, représentant un engagement total de 318,62 millions de dollars dans différents secteurs de développement dont l'énergie et les industries extractives, l'éducation, la pauvreté et l'équité ainsi que la santé.

Le PNPE a collaboré avec SOCIEUX+ en 2018. L'action avait pour but d'accompagner l'ONE (à l'époque Office National de l'Emploi) dans la réception, l'évaluation et le déploiement stratégique de son site internet et de son application métier, mais aussi pour former les agents de l'ONE dans l'appropriation des outils créés et à la délivrance des services digitaux aux usagers.

1.3 Rôle de l'institution partenaire dans le secteur

L'offre de formation se caractérise par une qualité inférieure aux standards et reste inadaptée aux besoins du marché de l'emploi. Une forte proportion des diplômés de l'enseignement technique et professionnel n'est pas recrutée dans les emplois correspondant à leur domaine de formation.

Pour pallier à cette inadéquation et apporter des réponses efficaces à la problématique du chômage, des réformes institutionnelles accompagnées des constructions d'établissements de formation ont eu pour objectif de garantir l'accès des jeunes à l'emploi et d'offrir une plus grande flexibilité aux employeurs.

Poursuivant sa politique de réforme des acteurs et du cadre juridique du marché de l'emploi, le Chef de l'Etat a promulgué la loi n°010/2022 du **05 août 2022** portant création du **Pôle National de Promotion de l'Emploi** qui reprend les prérogatives et les actifs dont jouissaient le Fonds d'Aide à l'Insertion et à la Réinsertion Professionnelles et l'Office National de l'Emploi et dont les missions ont été renforcées et élargies pour valoriser tous les axes de l'insertion professionnelle y compris l'auto-emploi.

Le Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE) est placé sous la tutelle technique du Ministère en charge de l'Emploi et du Travail et de la Formation Professionnelle. C'est un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité juridique et jouissant de l'autonomie de gestion administrative, technique et financière. Son directeur général est M. Hans Landry Ivala (depuis 2016).

Le PNPE a pour mission de contribuer pour le compte de l'Etat à l'insertion et à la réinsertion professionnelle des personnes à la recherche d'un emploi. Il met en œuvre toutes les mesures spécifiques arrêtées par le Gouvernement en faveur de l'emploi.

A ce titre, il est notamment chargé de :

- prospecter et de collecter des offres d'emploi en vue d'un suivi sur l'évolution des emplois et des qualifications

- assurer la mise en relation entre les offres présentées par les entreprises et les demandes d'emploi
- accueillir, enregistrer, informer, orienter et accompagner les personnes en recherche d'emploi, qu'elles disposent ou non d'un emploi, pour une formation ou un conseil professionnel
- développer les compétences professionnelles et améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi
- favoriser leur reclassement ou reconversion et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle
- assurer le contrôle de la recherche d'emploi dans les conditions prévues par les textes en vigueur
- assurer la gestion et le suivi administratif, pour le compte des employeurs, du dispositif d'aide d'accès d'emploi
- assurer pour le compte de l'Etat le suivi des contrats d'apprentissage, d'insertion professionnelle, de professionnalisation, d'adaptation professionnelle ou de reconversion professionnelle, ou tout autre contrat jeune, notamment les formalités d'immatriculation et déclaration auprès des organismes sociaux
- accompagner les demandeurs d'emploi candidats à l'auto-emploi.

Le PNPE, présent actuellement que dans six (6) des neuf (9) provinces que compte le Pays, est en train d'étendre son maillage territorial avec l'ambition en 2023 de couvrir l'ensemble du territoire national. Pour contourner la difficulté liée à la charge budgétaire du coût salarial du personnel supplémentaire nécessaire sur le poste de Conseiller en Emploi et Insertion Professionnelle, des fonctionnaires ont été affectés par le Gouvernement pour renforcer les équipes du PNPE. L'objectif principal étant d'améliorer la prise en charge des usagers dans un contexte post-crise sanitaire liée à la covid-19 qui a entraîné au Gabon la perte de quelques milliers d'emplois.

Par ailleurs, pour rendre l'offre de service plus accessible aux usagers, le PNPE a opté pour la digitalisation de ses prestations liées notamment à l'enregistrement des demandeurs d'emploi et au traitement des offres d'emploi depuis le 05 décembre 2022.

2 DESCRIPTION DE L'ACTION

2.1 Objectif général

Les capacités institutionnelles des institutions de l'emploi, du travail et de la protection sociale sont renforcées et consolidées

2.2 Objectifs spécifiques

S. 1: Renforcer les capacités des formateurs du PNPE à offrir des conseils et des services de qualité aux demandeurs d'emploi – en particulier les jeunes et les personnes vulnérables et aux employeurs.

S. 2: Inciter d'avantage d'employeurs à utiliser le PNPE pour les contrats jeunes

2.3 Résultats attendus

R. 1: Le PNPE compte sur des outils et du personnel formé pour la prestation de services en ligne pour les demandeurs d'emploi et les employeurs

R. 2: La visibilité du PNPE auprès des employeurs est renforcée pour les contrats jeunes

R. 3: Les placements en entreprise pour les jeunes par le biais du PNPE sont accrus

2.4 Livrables finaux attendus

D. 1: Un manuel reprenant les instructions au diagnostic professionnel approfondi du chercheur d'emploi

D1.2 : Matériel de formation de formateurs, y compris les évaluations, les outils développés pendant les sessions de formation et les listes de participants.

D. 2.1: Nouvelle offre de services socle avec les processus de délivrance des prestations en présentiel et en ligne.

D. 2.2: Supports des modules de formation (PPT ou autres) avec des instructions détaillées sur la manière de délivrer les services, en présentiel et en ligne, aux demandeurs d'emploi.

D. 3.1: Stratégie opérationnelle de sensibilisation, d'engagement et de communication auprès des employeurs pour l'utilisation des contrats jeunes

D. 3.2 : Supports des modules de formation (PPT ou autres) avec des instructions détaillées sur la manière de sensibiliser, engager, communiquer et délivrer les services, en présentiel et en ligne, aux employeurs.

3 METHODOLOGIE

3.1 Méthodologie générale (de l'action)

Cette action sera mise en œuvre en trois activités :

La **première activité** aura pour but de renforcer les capacités des conseillers du PNPE et des nouveaux fonctionnaires affectés par le gouvernement à l'exercice du **diagnostic professionnel approfondi** des chercheurs d'emploi. Les experts mobilisés devront, dans leur travail, attacher une attention particulière aux demandeurs d'emploi vivant avec un handicap ou personnes susceptibles d'être victimes de discriminations fondées sur leur orientation sexuelle/genre.

La **deuxième activité** aura pour but de définir **l'offre de service socle** du PNPE, les processus de délivrance des prestations, ainsi que de renforcer les capacités des conseillers à délivrer ces services en présentiel et en ligne pour les demandeurs d'emploi.

La **troisième activité** sera dédiée à l'élaboration d'une **stratégie opérationnelle de sensibilisation, d'engagement et de communication auprès des employeurs** (sur la base de la nouvelle offre de services définie dans la deuxième activité) en vue de négocier le placement de jeunes en entreprise et mettre en œuvre plus de contrats jeunes. Il n'y a pour l'instant pas de conseillers dédiés aux services entreprises. L'activité consistera également en un module de développement de compétences des conseillers du PNPE couvrant la sensibilisation, l'engagement, la communication et la prestation de services aux employeurs.

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

Les activités suivantes ont été programmées pour l'action :

A. 1: Renforcement des compétences des conseillers en diagnostic professionnel approfondi et prise en charge de personnes vulnérables

A. 2: Définir l'offre de service socle du PNPE et les processus de délivrance des prestations, ainsi que renforcer les capacités des conseillers à délivrer des prestations aux demandeurs d'emploi.

A. 3: Elaborer une stratégie de communication, ainsi que renforcer les capacités des conseillers pour encourager l'utilisation des contrats jeunes auprès des employeurs

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

- Activité 3

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 :**

- **Égalité de genre ;**

- **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

Grâce à une nouvelle loi, le PNPE est autorisé à placer des jeunes en apprentissage dans les entreprises qui ont plus de 20 salariés et 3 ans d'établissement sur le sol gabonais. Il n'y a pour l'instant pas de conseillers dédiés aux services aux entreprises. Le PNPE souhaite élaborer une stratégie opérationnelle de sensibilisation, d'engagement et de communication auprès des employeurs (sur la base de la nouvelle offre de services définie dans la deuxième activité) en vue de négocier le placement de jeunes en entreprise et mettre en œuvre plus de contrats jeunes.

Pour atteindre cet objectif, il est envisagé d'intervenir en deux étapes différentes :

1. Élaborer une **stratégie opérationnelle de sensibilisation, d'engagement et de communication réaliste** en phase avec les capacités du PNPE – en organisant des ateliers. Les phases qui seront envisagées pour la co-construction du plan de communication sont les suivantes (liste non exhaustive à confirmer avec le partenaire) :
 1. Identification et définition du portefeuille de services aux employeurs sur la base de la nouvelle offre de services définie dans la deuxième activité
 2. Audit de la communication
 - Définition des parties impliquées dans les activités de communication
 - Actions de communication
 - Analyse des ressources disponibles et du cadre juridique
 - Analyse de l'image perçue
 - Compétences en communication et SWOT : diagnostic et recommandations
 3. Définition des publics cibles
 4. Définition de la stratégie de communication :
 - Définition de la stratégie d'action (par exemple avec l'outil CAME)
 - Analyse de la vision stratégique
 - Systématisation des priorités
 - Co-construction/sélection d'objectifs stratégiques pour un déploiement systématique et délibéré de la marque et une campagne de sensibilisation qui établissent le PNPE comme une ressource incontournable pour les employeurs, en fonction de ses capacités.
 5. Définition d'objectifs opérationnels ou d'actions pour chaque objectif stratégique.
 6. Définition d'indicateurs de mesure pour chaque objectif opérationnel.
 7. Définition des mesures et les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels, y compris les canaux de communication, les outils et les points de contact avec la marque afin d'offrir aux employeurs de multiples façons de connaître et tester les services du PNPE.
 8. Préparation d'un planning ou d'une feuille de route avec le défis et risques liés à la mise en œuvre de la stratégie
 9. Suivi et évaluation.

2. Les modules de développement de compétences des conseillers du PNPE couvrant la sensibilisation, l'engagement, la communication et la prestation de services aux employeurs sur la base de la nouvelle offre de services définie dans la deuxième activité et en vue de négocier le placement de jeunes en entreprise et mettre en œuvre plus de contrats jeunes. Il sera nécessaire d'évaluer au préalable les compétences des conseillers, afin de mieux cibler les besoins de formation. L'objectif pédagogique de la formation est de permettre aux participants, à l'issue de la formation, de comprendre, appliquer et transmettre efficacement les compétences nécessaires pour la mise en œuvre de la stratégie opérationnelle et les nouvelles prestations aux employeurs, en présentiel et en ligne, de l'offre de service socle définie au cours de l'activité 2.

La stratégie opérationnelle et les supports des modules de formation serviront de référence aux conseillers pour transmettre les connaissances à leurs collègues et mettre en œuvre les nouveaux services aux employeurs en vue de négocier le placement de jeunes en entreprise et mettre en œuvre plus de contrats jeunes. Le matériel des modules de formation contiendra des instructions détaillées sur la manière de délivrer ces services, que ce soit en personne ou en ligne, et contribuera à garantir une mise en œuvre cohérente et efficace.

Tâches :

Du partenaire (PNPE)

Phase de préparation (à distance) :

- Contribuer à l'organisation technique de la mission, partage de documents nécessaires, contacts réguliers avec les experts mobilisés
- Identifier des personnes ressource au sein du PNPE capables de devenir formateurs

Phase de mise en œuvre (sur site) :

- Mettre à disposition des salles de réunions
- Mobiliser le personnel du PNPE visés par la stratégie de communication vers les entreprises et la promotion des contrats jeunes

Phase de clôture (à distance) :

- Se tenir disponible pour la relecture et approbation des livrables

Des experts mobilisés:

Phase de préparation (à distance):

- Acquérir une connaissance du contexte local, de l'institution partenaire, en examinant les documents de référence pertinents fournis par SOCIEUX+ et l'institution partenaire ;
- Établir les contacts préliminaires avec le point focal de la PNPE et organiser un briefing à distance en vue de définir la méthodologie et l'agenda de l'assistance technique ;
- Prendre contact avec le bureau de la Délégation de l'Union européenne à Libreville dans le but d'informer le gestionnaire de dossier du début de l'activité et de programmer une réunion préparatoire (SOCIEUX+ fournira les contacts aux experts)
- Soumettre à SOCIEUX+ les livrables intermédiaires, une fois validés par l'institution partenaire, pour approbation

Phase de mise en œuvre (sur site) :

- Administrer des ateliers de stratégie de communication auprès des entreprises pour favoriser l'utilisation des contrats jeunes

Phase de clôture et rédaction de livrables (à distance) :

- Finalisation des livrables de l'activité, les experts pourront être invités à faire des changements aux rapports
- 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.

4.2 Livrables attendus

Responsabilité des experts mobilisés, à valider avec le partenaire :

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 séances de travail qui se tiendront, les personnes à rencontrer, etc.

4.2.2 Livrables finaux

- Un rapport individuel de mission d'expert(e) (ExMR) au format SOCIEUX+ (modèle fourni). Ce rapport est un produit confidentiel destiné uniquement à une utilisation interne par SOCIEUX+. L'équipe de mission peut également soumettre un rapport ExMR conjoint si les membres le souhaitent (voir les instructions sur le modèle).
- Un formulaire individuel de feedback d'expert(e) (ExF) rempli en ligne (voir les instructions et le lien sur le modèle ExMR)
- Un rapport d'activité collectif (AcR) au format SOCIEUX+ (modèle fourni). Cet AcR doit être produit conjointement par l'équipe de 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. **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** Voir aussi les instructions dans le modèle.
- **D3.1** : Stratégie opérationnelle de sensibilisation, d'engagement et de communication auprès des employeurs pour l'utilisation des contrats jeunes
- **D3.2**: Supports des modules de formation (PPT ou autres) avec des instructions détaillées sur la manière de sensibiliser, engager, communiquer et délivrer les services, en présentiel et en ligne, aux employeurs.

4.3 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.

4.4 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+.

4.4.1 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.

4.4.2 Livrables finaux

- Les premières 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+.

5 EXPERTISE NECESSAIRE

5.1 Profil d'expertise

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

Domaine(s) d'expertise : services de l'emploi, marché du travail, Technologies de l'information et de la communication ;

Compétences spécifiques : Communication et marketing social (7), Élaboration de politiques et de stratégies (1.2), Technologies de l'information et de la communication (5.3)

Critères (essentiels/requis) :

- a. Le type et le niveau d'études requis :

« Master » (ou diplôme universitaire supérieur équivalent nécessitant 4 années d'études) dans les domaines d'expertise (voir ci-dessus), ou dans une autre discipline directement liée. En son absence, le master peut être remplacé par une combinaison de diplôme(s) académique(s) et d'années pertinentes d'expérience professionnelle combinant le domaine d'expertise et les compétences spécifiques demandées :

o Un diplôme universitaire intermédiaire ("Bachelor", diplôme équivalent nécessitant trois (3) années d'études) avec trois (3) années supplémentaires d'expérience professionnelle ;
ou,

o un diplôme universitaire de premier niveau ("Licence", titre ou diplôme équivalent nécessitant deux (2) années d'études) avec cinq (5) années supplémentaires d'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle supplémentaire utilisée pour calculer l'équivalence académique n'est pas prise en compte dans le calcul de l'expérience professionnelle générale minimale.

- b. Le nombre d'années d'expérience professionnelle pertinente combinant le(s) domaine(s) d'expertise et les aptitudes et compétences spécifiques démontrées :

Sept (7) ans.

- c. Connaissances linguistiques requises : français parlé et écrit
- d. Expérience pertinente dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de stratégies/plans, de politiques et de processus pour les services publics de l'emploi dans l'UE, en particulier en ce qui concerne la communication, sensibilisation, l'engagement et la prestation de services aux employeurs.
- e. Expérience pertinente et connaissance des outils de communication institutionnelle (technologies de l'information) et des médias institutionnels.
- f. Sensibilité/expérience dans le domaine des inégalités de genre dans le milieu de l'emploi, travail des personnes vulnérables (personnes en situation de handicap, appartenant à la communauté LGBTQIA+...)

Qualifications supplémentaires (avantage de sélection) :

- a) Expérience dans le domaine de renforcement des capacités des individus
- b) Expérience antérieure dans la conduite de missions de coopération technique
- c) Expérience professionnelle antérieure en Afrique centrale

Deuxième expert :

Domaine(s) d'expertise : services de l'emploi, marché du travail, Technologies de l'information et de la communication

Compétences spécifiques : Communication et marketing social (7), Élaboration de politiques et de stratégies (1.2), Technologies de l'information et de la communication (5.3)

Critères (essentiels/requis) :

- a. Le type et le niveau d'études requis :

« Master » (ou diplôme universitaire supérieur équivalent nécessitant 4 années d'études) dans les domaines d'expertise (voir ci-dessus), ou dans une autre discipline directement liée. En son absence, le master peut être remplacé par une combinaison de diplôme(s) académique(s) et d'années pertinentes d'expérience professionnelle combinant le domaine d'expertise et les compétences spécifiques demandées :

o Un diplôme universitaire intermédiaire ("Bachelor", diplôme équivalent nécessitant trois (3) années d'études) avec trois (3) années supplémentaires d'expérience professionnelle ;
ou,

o un diplôme universitaire de premier niveau ("Licence", titre ou diplôme équivalent nécessitant deux (2) années d'études) avec cinq (5) années supplémentaires d'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle supplémentaire utilisée pour calculer l'équivalence académique n'est pas prise en compte dans le calcul de l'expérience professionnelle générale minimale.

- b. Le nombre d'années d'expérience professionnelle pertinente combinant le(s) domaine(s) d'expertise et les aptitudes et compétences spécifiques démontrées :

Sept (5) ans.

- c. Connaissances linguistiques requises : français parlé et écrit

- d. Expérience pertinente dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de stratégies/plans, de politiques et de processus pour les services publics de l'emploi dans l'UE, en particulier en ce qui concerne la communication, sensibilisation, l'engagement et la prestation de services aux employeurs.
- e. Expérience pertinente et connaissance des outils de communication institutionnelle (technologies de l'information) et des médias institutionnels.
- f. Sensibilité/expérience dans le domaine des inégalités de genre dans le milieu de l'emploi, travail des personnes vulnérables (personnes en situation de handicap, appartenant à la communauté LGBTQIA+...)

Qualifications supplémentaires (avantage de sélection) :

- a) Expérience dans le domaine de renforcement des capacités des individus
- b) Expérience antérieure dans la conduite de missions de coopération technique
- c) Expérience professionnelle antérieure en Afrique centrale

OU/ET

Institution collaboratrice :

Les institutions publiques ou mandatées par l'Etat des Etats membres de l'Union européenne ayant une expertise et des compétences pertinentes telles que décrites ci-dessus sont également encouragées à postuler directement et à contacter SOCIEUX+ afin de fournir une expertise et de participer à cette/ces activité(s). Les points focaux et le personnel responsable peuvent contacter directement l'équipe de SOCIEUX+ à l'adresse suivante

experts@socieux.eu, en indiquant la référence de l'appel à experts.

5.2 Charge de travail³

	Préparation	Travail sur site	Rapports et produits livrables	Total
Expert(e) principal(e) (#1)	4	10	4	18
Expert(e) (#2)	3	10	4	17
Total experts	7	20	8	35

6 CANDIDATURES

6.1 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 :

³ Veuillez noter que les jours de voyage ne sont pas considérés comme des jours travaillés.

- a. Fournir les coordonnées de contact⁴
 - 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 Europass⁵.
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 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.

6.2 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.

6.3 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.

Différentes options contractuelles :

⁴ 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.

⁵ Les modèles Europass pour les CV sont disponibles ici : <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

- **Expert public français en activité** (contracté par Expertise France)

Lettre de mission (+ formulaire de cumul d'activités signé par le supérieur hiérarchique)

- **Expert public espagnol en activité**

Le fonctionnaire espagnol sera engagé par la FIIAPP conformément à ses règles internes.

- **Expert public de l'UE** (y compris les experts retraités ou privés français et espagnols)

- Contrat de prestation de service (CPS) avec l'expert (+ document d'autorisation de l'employeur indiquant les dates de l'activité + un numéro d'identification fiscale pour pouvoir émettre une facture ; ou
- Société de portage salarial : experts ne disposant pas d'un numéro d'identification fiscale leur permettant de facturer des activités dans leur pays, mais qui sont autorisés à signer des contrats de travail temporaire conformément à la législation locale, ou
- Contrat de prestation de service avec une institution : experts ne disposant pas d'un numéro d'identification fiscale leur permettant de travailler dans leur pays et qui ne peuvent pas signer de contrat de travail conformément à la législation locale.

6.4 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.

6.5 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).

7 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.

8 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 DG INTPA.

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.

9 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	2
2	Description de l'action.....	3
2.1	Objectif général.....	3
2.2	Objectifs spécifiques	3
2.3	Résultats attendus.....	3
2.4	Livrables finaux attendus.....	3
3	Methodologie	4
3.1	Méthodologie générale (de l'action)	4
3.2	Activités prévues (plan de travail de l'action)	4
3.3	Inclusion des questions transversales	4
4	descRiption de(s) (l') activité(s)	5
4.1	Tâches prévues	5
4.2	Livrables attendus	6
4.2.1	Livrables pré-mission.....	7
4.2.2	Livrables finaux	7
4.3	Formats	7
4.4	Soumission et approbation	7
4.4.1	Livrables pré-mission.....	8
4.4.2	Livrables finaux	8
5	Expertise nécessaire	8
5.1	Profil d'expertise	8
5.2	Charge de travail.....	10
6	Candidatures	10
6.1	Appels à expertise	10
6.2	Sélection des expert.e.s	11
6.3	Contractualisation	11
6.4	Compensations financières	12
6.5	Frais de voyage.....	12
7	Communication et visibilité	12
8	Code de conduite	14
	À propos de SOCIEUX+	16

À PROPOS DE SOCIEUX+

La Facilité SOCIEUX+ a été créée et financée par l'UE par l'intermédiaire de la European Commission's Directorate-General for International Partnerships (DG INTPA) et de la Directorate-General for Neighbourhood and Enlargement Negotiations (DG NEAR) de la Commission européenne. La Facilité est cofinancée par la France, l'Espagne et la Belgique. Il est mis en œuvre par un partenariat composé d'Expertise France (chef de file du partenariat), de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) en Espagne, de la Coopération internationale belge en matière de protection sociale (BELINCOSOC) et de l'Agence belge de développement (Enabel).

L'objectif général de la Facilité est de développer et d'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 de renforcer la capacité des pays partenaires à concevoir, gérer et contrôler des stratégies d'emploi et des systèmes de protection sociale inclusifs, efficaces et durables, par le biais d'une assistance technique et d'un développement des connaissances à court terme et de pair à pair.

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 dans la promotion de systèmes de protection sociale et d'emploi inclusifs et durables. SOCIEUX+ complète également les efforts déployés dans le cadre d'autres initiatives de l'UE.

La Facilité est une extension de l'expertise de l'UE en matière de protection sociale dans le cadre de la coopération au développement, établie 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>

