



Cofinancé par
l'Union européenne

socieux+

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

Termes de référence pour expert.e.s

Termes de référence pour activités de formation sur site ou en ligne

SOCIEUX+ 2025-36
Côte d'Ivoire

Pour distribution externe



SOCIEUX+ est mis en œuvre et cofinancé par

Partenariat dirigé par



TABLE DES MATIÈRES

1. Contexte	4
1.1. Informations socio-économiques générales du pays	4
1.2. Situation du secteur d'intervention	4
1.3. Rôle de l'institution partenaire dans le secteur.....	5
2. Description de l'action	6
2.1 Objectif général.....	6
2.2. Objectifs spécifiques.....	6
2.1. Résultats attendus	7
2.2. Livrables finaux attendus	7
3. Méthodologie	7
3.1. Méthodologie générale (de l'action)	7
3.2. Activités prévues (plan de travail de l'action)	8
3.3. Inclusion des questions transversales	8
4. Description de(s) (l') activité(s)	9
4.1. Format de la formation.....	9
4.2. Objectifs d'apprentissage	11
4.3. Méthodologie générale	11
4.4. Principales tâches de l'équipe d'experts	12
4.4.1. Préparation	12
4.5. Livrables attendus.....	13
4.5.1. Livrables pré-mission.....	13
4.5.2. Livrables finaux	13
5. Rapports et soumission des livrables.....	13
5.1. Formats.....	13
5.2. Soumission et approbation	14
5.2.1. Livrables pré-mission.....	14
5.2.2. Livrables finaux	15
6. Expertise requise	15
6.1. Profil d'expertise	15
6.2. Charge de travail	18
7. Candidatures	18
7.4. Appels à expertise	18
7.1. Sélection des expert(e)s	19
7.2. Contractualisation	20
7.3. Compensations financières	21
7.4. Frais de déplacement	21
8. Communication et visibilité	21
9. Code de conduite	22
À propos de SOCIEUX+	23

Code et pays partenaire : SOCIEUX+ 2025-36 COTE D'IVOIRE

Titre de l'action : Renforcement des capacités de la CISL-DIGNITÉ en matière de dialogue social et de santé et de sécurité au travail

Institution partenaire : Confédération Ivoirienne des Syndicats Libres (CISL-DIGNITÉ)

Numéro(s) et titre(s) des/de l'activité(s) :

- Activité 1 – Formation de formateurs et co-construction d'outils en dialogue social

Dates de mise en œuvre et lieu provisoires :

- Préparation : du lundi 16 février au vendredi 20 mars 2026
- Mise en œuvre sur place (Abidjan) : du lundi 23 au vendredi 27 mars 2026
- Reporting / rédaction des livrables : du lundi 30 mars au vendredi 24 avril 2026

Fonctions et responsabilités de l'expert(e) (par activité) :

- Expert(e) 1 (principal(e)) – en négociation et relations sociales – Dialogue social syndical.
- Expert(e) 2 – en gestion des relations sociales – Gouvernance, inclusion et déploiement

Charge de travail :

Expert(e) 1 : 15 jours au total (10 jours à distance ; et 5 jours sur place)

Expert(e) 2 : 13 jours au total (8 jours à distance ; et 5 jours sur place)

Référence de l'appel à expertise : 25-36/CIV/1

Version - #: 1 Avant-projet Version définitive **Date :** 12 décembre 2025

1. Contexte

1.1. Informations socio-économiques générales du pays

La Côte d'Ivoire est un pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure dont la trajectoire économique récente demeure dynamique. Selon la Banque mondiale¹, la croissance du PIB a atteint 6,0 % en 2024 et le PIB par habitant s'élevait à environ 2 709,9 USD en 2024. Le Macro Poverty Outlook souligne qu'entre 2021 et 2024, la croissance a été robuste (moyenne annuelle d'environ 6,5 %), même si les défis de productivité et d'inclusion restent importants.

Sur le plan social, les progrès sont réels mais inégaux. Le PNUD² indique que l'Indice de développement humain (IDH) a progressé et a atteint 0,534 en 2023, plaçant le pays au 166^e rang sur 193. Le même rapport met en évidence la persistance d'inégalités, notamment entre zones urbaines et rurales, et la nécessité de renforcer les capacités institutionnelles et sociales pour soutenir une croissance plus inclusive.

Dans ce contexte, les priorités liées au travail décent, à l'amélioration du dialogue social et au renforcement de la sécurité et santé au travail (SST) s'inscrivent de manière cohérente dans les ambitions nationales de développement et dans l'Agenda 2030. L'intégration effective des besoins des femmes et des jeunes dans les mécanismes de représentation, de négociation et de prévention des risques professionnels constitue un levier central pour améliorer l'inclusivité et la durabilité des progrès sociaux.

1.2. Situation du secteur d'intervention

Le secteur d'intervention de la présente action porte sur le travail décent, le dialogue social et la sécurité et santé au travail (SST) en Côte d'Ivoire. Il s'inscrit dans un contexte où la dynamique de création d'emplois concerne à la fois le secteur privé formel, l'auto-emploi et l'administration publique. La requête de la CISL-DIGNITÉ souligne la nécessité d'apprécier si les conditions permettant d'affirmer la décence du travail — notamment le dialogue social, la protection sociale, la liberté syndicale, la négociation collective et la SST — sont effectivement réunies au niveau des entreprises et des administrations.

Le cadre juridique de référence s'appuie sur le Code du travail, qui encadre les relations professionnelles, la représentation des travailleurs, les modalités de négociation et les obligations générales relatives aux conditions de travail et à la prévention des risques. En complément, la requête mentionne l'existence de cadres juridiques récents dédiés au dialogue social et à la SST dans la fonction publique (lois récentes de 2023 et de 2019, avec une mise

¹ Banque mondiale. (2024). *Côte d'Ivoire – Données pays (World Development Indicators)*. Disponible sur : [Banque mondiale – Côte d'Ivoire \(Data\)](https://data.worldbank.org/country/ivoire)

Banque mondiale. (2024). *Macro Poverty Outlook: Côte d'Ivoire (April 2024)*. Disponible sur : [Macro Poverty Outlook – Côte d'Ivoire](https://www.worldbank.org/en/country/ivoire).

² Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). (2025). *Independent Country Programme Evaluation: Côte d'Ivoire*. Disponible sur : [PNUD – ICPE Côte d'Ivoire](https://www.un.org/development/desa/independent-country-programme-evaluation/cote-divoire).

en œuvre engagée en 2022), tout en relevant que les mécanismes demeurent encore largement inopérants dans la pratique.

Ces éléments confirment l'importance d'un renforcement ciblé des capacités des acteurs syndicaux pour contribuer à l'appropriation et à l'opérationnalisation de ces dispositifs.

Dans le secteur privé formel, la requête met en évidence un environnement normatif relativement structuré, mais dont l'application reste inégale. Le tissu économique compterait environ 85 000 entreprises, majoritairement des PME (source ANSTAT 2024 citée dans la requête), avec une absence de statistiques consolidées sur l'existence de cadres formels de dialogue social en entreprise ou même de délégués du personnel.

La requête précise que 48 851 entreprises étaient immatriculées à la CNPS au 31 décembre 2024.

En matière de SST, elle indique que 2 151 entreprises étaient identifiées comme ayant l'obligation de mettre en place un Comité de Santé et de Sécurité au Travail (CSST), mais que seules 1 089 en disposeraient effectivement, soit environ 50,6 %, ce qui suggère une marge significative de progression pour rendre effectif ce mécanisme de prévention.

S'agissant de l'économie informelle, la requête rappelle l'Ordonnance n°2019-636 instituant le Régime Social des Travailleurs Indépendants (RSTI), lancé en mars 2020. Elle souligne les difficultés de mise en œuvre et de suivi, ainsi qu'un niveau de cotisation régulière très faible malgré un volume important de souscriptions. La SST y est décrite comme largement inexiste, ce qui renforce la pertinence d'approches adaptées de sensibilisation et de structuration de pratiques syndicales dans ce segment.

Les principales parties prenantes du secteur incluent les autorités publiques en charge du travail et de la SST, au premier rang desquelles le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS), la Direction Générale du Travail et les services de l'Inspection du travail ; les organismes de protection des travailleurs tels que la CNPS et la CGRAE ; et l'ANSTAT pour les données relatives au tissu d'entreprises et aux segments du marché du travail.

Dans ce cadre, le rôle des syndicats est central à double titre. D'une part, au regard du Code du travail et des mécanismes nationaux et sectoriels de dialogue social, les organisations syndicales ont vocation à représenter les travailleurs, structurer des positions de négociation, porter le plaidoyer et contribuer à la prévention et à la gestion des conflits collectifs. D'autre part, en matière de SST, elles jouent un rôle clé de sensibilisation, d'alerte, de remontée d'informations et d'animation du dialogue sur la prévention des risques dans l'entreprise et l'administration, en lien avec les dispositifs existants tels que les CSST. La requête rappelle que la contribution des salariés à l'amélioration des conditions de travail est non négligeable et qu'elle doit être mieux outillée.

1.3. Rôle de l'institution partenaire dans le secteur

La Confédération Ivoirienne des Syndicats Libres – DIGNITÉ (CISL-DIGNITÉ) est une confédération syndicale nationale créée le 1er mai 1988. Elle se positionne comme un mouvement syndical de travailleuses et de travailleurs ayant pour missions la défense des droits des travailleurs, la défense des libertés publiques et le renforcement de la solidarité mondiale.

La CISL-DIGNITÉ indique être membre des principales tribunes du dialogue social au niveau national ainsi qu'au niveau régional, notamment au sein de la CEDEAO et de l'UEMOA, et être affiliée à la Confédération syndicale internationale (CSI).

Elle dispose d'une couverture territoriale significative, en étant présente dans 23 régions sur 33. La confédération souligne toutefois qu'il n'est pas possible d'évaluer la représentativité nationale des centrales syndicales en l'absence d'élections sociales.

Dans l'écosystème ivoirien du dialogue social et de la SST, son rôle s'inscrit ainsi dans la représentation des travailleurs, la structuration de positions syndicales, la défense de la liberté syndicale et la contribution aux démarches de prévention et de promotion de conditions de travail décentes.

Sur le plan institutionnel, la CISL-DIGNITÉ indique que les capacités internes sont limitées et que le renforcement des compétences de ses instances dirigeantes et de ses structures spécialisées est nécessaire, notamment en droit du travail, plaidoyer et communication, ainsi qu'en SST (analyse des risques, visites des lieux de travail, analyse des accidents, etc.).

La requête met aussi en avant un contexte de faible taux de couverture syndicale, au sein du secteur privé formel comme dans plusieurs segments de l'administration, en dehors de l'éducation et de la santé.

La requête indique que la CISL-DIGNITÉ bénéficie d'un programme conjoint avec des confédérations partenaires, notamment avec l'ACV-CSC de Belgique sur la période 2022-2026. Ce programme couvre des thématiques proches des priorités de la présente action, telles que les techniques de négociation, les liens santé-travail, la législation en SST, les salaires et la transition juste.

La confédération mentionne également une coopération avec le SIT de Genève sur la protection sociale dans l'économie informelle (2022-2026).

Dans ce cadre, l'appui SOCIEUX+ est conçu comme complémentaire et ciblé. Il vise à renforcer la capacité opérationnelle interne de la CISL-DIGNITÉ en combinant la formation d'un noyau de formateurs et la production d'outils pratiques standardisés (kits DS et SST), afin d'améliorer l'appropriation institutionnelle, la capitalisation et la réplicabilité des pratiques au sein de la confédération, tout en intégrant la participation des femmes et des jeunes comme dimension transversale de mise en œuvre.

2. Description de l'action

2.1 Objectif général

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

2.2. Objectifs spécifiques

1. Renforcer la capacité de la CISL-DIGNITÉ à conduire un dialogue social productif (plaidoyer, négociation, communication) et à promouvoir la santé et la sécurité au travail (SST), avec la participation effective et l'intégration des besoins des femmes et des jeunes.

2.1. Résultats attendus

1. Un noyau de formateur·trice·s internes est prêt à animer des sessions sur le dialogue social et la SST et à soutenir le déploiement dans l'ensemble de l'organisation, en garantissant la participation effective et la prise en compte des besoins des femmes et des jeunes
2. La CISL-DIGNITÉ dispose de systèmes organisationnels opérationnels (procédures, outils, gouvernance, plan de déploiement) pour mettre en œuvre de manière cohérente des actions de dialogue social et de SST à l'échelle de la confédération, avec des mécanismes garantissant la participation et la prise en compte des besoins des femmes et des jeunes.

2.2. Livrables finaux attendus

1.1: Package de formation en dialogue social : Tout le matériel de formation, y compris les évaluations et les outils élaborés au cours des séances de formation

1.2: Kit dialogue social : ensemble d'outils opérationnels prêts à l'emploi (stratégie et plan de communication, SOP et flux de validation internes, modèle de note de plaidoyer, cadre de négociation de base, modèles de messages, RACI et chronologies) pour appuyer la préparation, la conduite et le suivi des actions de dialogue social au sein de la CSL-DIGNITÉ.

2.1: Package de formation en santé et sécurité au travail (SST): Tout le matériel de formation, y compris les évaluations et les outils élaborés au cours des séances de formation.

2.2 Kit SST : ensemble d'outils opérationnels prêts à l'emploi (grille de risque simple, SOP et flux de validation, feuille d'analyse d'incident, modèles de briefing/affiche, mini script de sensibilisation, RACI et chronologies) pour structurer l'identification, la prévention et le suivi des risques SST au sein de la CSL-DIGNITÉ.

3. Méthodologie

3.1. Méthodologie générale (de l'action)

L'action proposée répond directement aux défis décrits dans la requête de la CISL-DIGNITÉ : faiblesse et dispersion des pratiques de dialogue social (DS) et de santé et sécurité au travail (SST), absence de méthodologies et d'outils standardisés, manque de capacités pédagogiques internes, et participation encore insuffisante des femmes et des jeunes dans ces domaines.

L'objectif spécifique de l'action est de renforcer la capacité de la CISL-DIGNITÉ à conduire un dialogue social productif (plaidoyer, négociation, communication) et à promouvoir la SST, en garantissant la participation effective et l'intégration des besoins des femmes et des jeunes travailleur·ses.

Pour atteindre cet objectif, l'action se structure autour de deux activités complémentaires, chacune combinant : (i) une formation de formateurs/trices ("bloc ToT") et (ii) un démarrage de la co-construction des outils organisationnels ("kits"), prolongé par une phase de consolidation et de mise en forme après la mission sur place.

- Activité 1 – Dialogue social : formation de formateurs et co-construction du Kit DS
Cette activité vise à constituer un noyau de formateurs/trices internes en dialogue social (plaidoyer, négociation, communication), tout en engageant, avec un groupe de travail resserré, la structuration des processus et la conception des principaux outils du Kit Dialogue social (procédures, modèles de notes de plaidoyer, cadres de négociation, messages, RACI, etc.). La mission de 5 jours sur place permet de réaliser la partie intensive de la formation et de co-construire et valider, dans la mesure du possible, les principaux outils avec la CISL-DIGNITÉ. Une fois de retour, les experts finaliseront la mise en forme des livrables sur la base des décisions prises pendant la mission et les soumettront à la CISL-DIGNITÉ pour une ronde de relecture et de validation.
- Activité 2 – Santé et sécurité au travail (SST) : formation de formateurs et co-construction du Kit SST
De manière analogue, cette activité constitue un noyau de formateurs/trices internes en SST et engage la co-construction des éléments principaux du Kit SST (grilles de risques, fiches d'incident, check-lists d'inspection, supports de sensibilisation, scripts d'animation, RACI, SST, etc.). La mission de 5 jours sur place est centrée sur la formation de base et sur des ateliers de conception des outils avec un groupe de travail représentatif ; la mise en forme finale des outils s'effectue ensuite à partir des versions co-produites et, autant que possible, validées sur place, avec une ronde de relecture proposée à la CISL-DIGNITÉ avant validation finale.

Dans les deux cas, un diagnostic léger des capacités et des besoins (en DS ou en SST), ainsi que de la participation des femmes et des jeunes, est intégré à la phase de préparation (questionnaires, revue de documents, entretiens ciblés) et aux premières séances de la mission (atelier de démarrage).

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

Les activités suivantes sont actuellement prévues pour l'action :

- Activité 1 - Formation de formateurs et co-construction d'outils en dialogue social
- Activité 2 - Formation de formateurs et co-construction d'outils en SST

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

- Activité 1.

3.3. Inclusion des questions transversales

SOCIEUX+ a conscience de l'importance d'inclure des questions transversales dans les politiques et systèmes de protection sociale, de travail et d'emploi. Les questions transversales suivantes sont dûment prises en compte :

- Égalité des genres;
- Bonne gouvernance ;
- Durabilité environnementale ;
- Droits de l'homme (y compris les droits des enfants, des personnes handicapées, des groupes vulnérables et des minorités) ;
- Inclusion sociale et économique de groupes vulnérables ; et,
- Inégalité.

4. Description de(s) (l') activité(s)

4.1. Format de la formation

L'activité de formation sera mise en œuvre **sur site**.

Cette activité a pour objectif :

(i) de constituer un noyau de formateurs/trices internes de la CISL-DIGNITÉ en matière de dialogue social (plaidoyer, négociation, communication), capables d'animer des sessions de formation auprès des structures de base ; et

(ii) d'engager, avec un groupe de travail restreint, la co-construction du Kit Dialogue social, qui structurera les processus, les rôles, les outils et les messages clés de la confédération en matière de dialogue social.

Un diagnostic léger des capacités et des besoins en dialogue social, ainsi que de la participation des femmes et des jeunes, sera intégré à la phase de préparation (questionnaire, revue de documents, entretiens ciblés) et aux premières séances de la mission (atelier de démarrage), afin d'affiner les contenus de la formation et de prioriser les outils à développer.

La méthodologie combinera trois volets :

1. Préparation et diagnostic (à distance)

- Collecte et analyse de la documentation existante (statuts, règlements, accords, supports de communication, comptes rendus de négociations, éventuels supports de formation).
- Élaboration et diffusion d'un **questionnaire / auto-évaluation** auprès des futur·e·s formateurs/trices et des responsables clés.
- Entretiens ciblés avec la direction et des responsables sectoriels/régionaux pour identifier les pratiques actuelles de dialogue social, les attentes et les contraintes de disponibilité.
- Élaboration d'un **référentiel de compétences** pour les formateurs/trices en dialogue social (savoirs, savoir-faire, savoir-être, intégration des besoins des femmes et des jeunes) et première esquisse des **processus DS** à structurer (préparation d'une

négociation, élaboration d'une note de plaidoyer, communication interne et externe, etc.).

2. Mission sur place (5 jours) – Formation de formateurs + lancement et validation des outils du Kit DS

La mission en présentiel sera structurée de manière à :

- consacrer une partie majoritaire du temps à la **formation de formateurs/trices** :
 - apports conceptuels ciblés (principes et mécanismes du dialogue social, lien avec le droit du travail, enjeux de représentation des femmes et des jeunes) ;
 - études de cas inspirées du contexte de la CISL-DIGNITÉ (négociations, conflits, campagnes de plaidoyer) ;
 - jeux de rôle et simulations (séances de négociation, rencontres avec un employeur, réunions avec les travailleurs, présentation d'une note de plaidoyer) ;
 - séquences sur la **pédagogie des adultes** (méthodes participatives, gestion de groupe, animation inclusive, prise de parole équilibrée, intégration des jeunes).
- réservier des moments de travail avec un **groupe de travail restreint** (direction, responsables techniques, formateurs/trices internes, représentant·e·s de femmes et de jeunes) pour :
 - cartographier les **processus clés de dialogue social** (préparation d'une négociation, élaboration d'une note de plaidoyer, validation des prises de position, communication interne et externe) ;
 - élaborer une **première version** du **RACI** et des principaux outils du Kit DS (modèles de notes de plaidoyer, canevas de préparation de négociation, trames de messages, ébauches de SOP et de flux de validation internes) ;
 - **discuter et valider, dans la mesure du possible, ces outils avec la CISL-DIGNITÉ** au cours d'ateliers dédiés.

Les participant·e·s à la formation seront progressivement mis·es en situation de **co-animer des séquences**, avec un feedback structuré, et un dispositif d'évaluation (pré-test, post-test, auto-évaluation, grilles d'observation) permettra de documenter les acquis.

3. Suivi et finalisation des outils (à distance)

Après la mission, les experts se concentreront sur la **mise en forme finale** des outils construits et, autant que possible, déjà validés pendant la mission sur place :

- Ils intégreront les ajustements convenus avec le groupe de travail et la direction au cours des ateliers de co-construction et de validation.
- Ils compileront l'ensemble des outils dans une version consolidée du **Kit Dialogue social**, accompagnée de brèves notes d'utilisation et d'un **plan de déploiement** tel que discuté pendant la mission (structures pilotes, rôle des formateurs/trices, calendrier indicatif, modalités de mise à jour).
- Une **ronde de relecture** des projets de livrables sera proposée à la CISL-DIGNITÉ (par échange de commentaires sur les versions provisoires), afin de procéder aux ultimes ajustements avant validation finale.

Le matériel pédagogique développé et utilisé pour la formation de formateurs constituera le **package de formation en dialogue social** (D.1.1), tandis que le **Kit Dialogue social** (D.1.2) résultera principalement du travail réalisé pendant la mission, complété par cette phase de mise en forme et de relecture.

4.2. Objectifs d'apprentissage

1. Comprendre et expliquer les principes, mécanismes et acteurs du dialogue social en Côte d'Ivoire, ainsi que les droits et obligations fondamentaux liés au plaidoyer, à la négociation et à la communication syndicale, en tenant compte des enjeux spécifiques de participation des femmes et des jeunes.
2. Analyser et appliquer des situations concrètes de dialogue social de la CISL-DIGNITÉ en mobilisant des outils pratiques : analyse d'acteurs, préparation d'une revendication, élaboration d'une note de plaidoyer, construction d'un message syndical, et conduite d'une simulation de négociation, avec une attention explicite aux besoins différenciés des femmes et des jeunes.
3. Concevoir, animer et évaluer une session de formation interne en dialogue social (niveau structures de base) à partir de méthodes de pédagogie des adultes, en utilisant et adaptant les outils du Kit Dialogue social (RACI, canevas, modèles de messages, flux de validation), et en produisant un mini plan de déploiement pour la réPLICATION au sein de la confédération

4.3. Méthodologie générale

L'activité de formation peut être mise en œuvre : à distance (voir §4.1).

Pendant la phase de préparation, les expert·e·s élaborent les modules de formation adaptés aux objectifs d'apprentissage, ainsi que les supports et outils correspondants, et définissent, en collaboration avec l'institution partenaire (IP), le ou les publics cibles spécifiques. Il est recommandé de procéder à une pré-évaluation des compétences, des connaissances et des besoins en apprentissage du public visé au moyen d'entretiens structurés avec des personnes clés du/de la partenaire de coopération (PC), ou d'un sondage auprès de membres représentatif·ve·s de ce public.

Les résultats et propositions issus de la phase de préparation sont développés dans la « Méthodologie de formation » (TMT). Les expert·e·s y précisent les caractéristiques principales de la formation (objectifs d'apprentissage, public, programme, rôles des formateur·rice·s, etc.) et complètent la matrice de formation, où sont définis le format, les outils appropriés et les supports associés. Les expert·e·s prévoient également des modalités de vérification des apprentissages (par exemple, une évaluation intermédiaire et/ou finale).

L'institution partenaire travaille avec les expert·e·s pour soutenir la préparation et la mise en œuvre de l'activité. Une ou plusieurs personnes ressources sont désignées par l'institution partenaire pour accompagner les expert·e·s dans l'organisation matérielle et technique des formations. L'organisation logistique nécessaire à l'activité, ainsi que la gestion de la présence, relèvent de la responsabilité de l'institution partenaire. En particulier, l'institution partenaire est chargée d'inviter les participant·e·s et de veiller à leur présence. En parallèle, l'équipe SOCIEUX+ accompagne les participant·e·s dans leur inscription et leur accès à la plateforme.

À l'issue des formations, et après évaluation, les participant·e·s peuvent recevoir une attestation de présence. Ce document est délivré uniquement si les évaluations finales et les questionnaires de retour d'expérience (PAF) ont été complétés et collectés.

4.4. Principales tâches de l'équipe d'experts

4.4.1. Préparation

- **Acquérir** une connaissance approfondie du contexte local ; **examiner** tout document de référence pertinent fourni par l'équipe SOCIEUX+ et/ou l'institution partenaire (IP), y compris les documents internes liés aux pratiques de dialogue social, supports existants, comptes rendus de négociation et exemples de communications syndicales.
- **Développer** des sous-objectifs d'apprentissage et **définir** le public cible spécifique avec l'IP ; **codévelopper** la méthodologie et l'agenda de la mission, incluant les séquences de formation et les ateliers de co-construction du Kit Dialogue social, à valider par SOCIEUX+.
- **Préparer** la formation et le matériel d'évaluation à l'aide des modèles SOCIEUX+ ; **préparer** également, le cas échéant, les canevas de travail nécessaires à la cartographie des processus DS, à l'élaboration d'un RACI et à la production des premiers outils du Kit.
- Lors de l'utilisation de la Plateforme d'apprentissage en ligne mise à disposition par SOCIEUX+, et en vue de laisser du temps à l'organisation des matériels de formation développés par les expert·e·s au sein de la Plateforme, **soumettre** la Note Méthodologique de Formation (TMT) ainsi que tous les matériaux de formation et les supports d'évaluation à l'équipe SOCIEUX+ 6 jours ouvrés avant le début de la formation.
- **Participer** à un briefing pré-mission avec l'équipe SOCIEUX+ avant la mission ; lorsque la Plateforme d'apprentissage en ligne est utilisée, **participer** à un briefing avec le créateur du cours au cours de la semaine précédant la formation afin de se familiariser avec le format et les fonctionnalités de la Plateforme.

4.4.2. Implémentation

- **Dispenser** les sessions de formation et le(s) bilan(s) (pré/)post-formation, conformément à la Note Méthodologique de Formation (TMT) approuvée.
- **Animer** des séquences d'application pratique (études de cas, jeux de rôle, simulations) et **fournir** un retour structuré aux participants sur la progression des compétences.
- **Faciliter** les ateliers de co-construction du Kit Dialogue social avec un groupe de travail restreint, incluant : **cartographier** les processus clés, **élaborer** une première version du RACI, et **préparer** les modèles/outils prioritaires (note de plaidoyer, canevas de négociation, trames de messages, ébauches de SOP et flux de validation).
- **Rechercher**, dans la mesure du possible, la **validation des outils clés** pendant la mission sur place, en accord avec la direction de la CISL-DIGNITÉ.
- **Prévoir** une courte séance finale afin de permettre aux participants de remplir le questionnaire d'évaluation de la formation (PAF) en ligne.
- **Être disponible** pour participer à une réunion d'information avec la délégation de l'UE dans le pays partenaire.

4.4.3. Rapports

- **Soumettre** à SOCIEUX+ les livrables finaux (dans les 10 jours ouvrables suivant l'activité) ; **participer** à un cycle supplémentaire d'ajustements en interaction avec SOCIEUX+ et l'IP si nécessaire.
- **Consolider** et **mettre en forme** le package de formation en dialogue social et les outils du Kit Dialogue social sur la base des versions co-construites pendant la mission.
- Lors de l'utilisation de la plateforme d'apprentissage en ligne, **stocker** les versions finales des supports de formation sur la plateforme.
- **Appuyer**, le cas échéant, les initiatives de visibilité de SOCIEUX+ et de développement des connaissances de SOCIEUX+. Tout matériel doit être créé/utilisé avec le consentement des participants.
- **Participer** à un débriefing final avec l'équipe SOCIEUX+

4.5. Livrables attendus

4.5.1. Livrables pré-mission

- P1 : Une Note Méthodologique de Formation (TMT), détaillant les objectifs d'apprentissage, le public, l'approche de travail, les outils et méthodes à employer, une analyse des risques, etc. (modèle fourni). Tous les matériaux de formation sont annexés et stockés selon les instructions.

4.5.2. Livrables finaux

- Un rapport individuel de mission d'expertise (ExMR) (modèle fourni). Il s'agit d'un produit confidentiel destiné uniquement à SOCIEUX+. L'équipe d'experts peut également soumettre un rapport ExMR à articulation unique.
- Un formulaire individuel d'évaluation (ExF) rempli en ligne (voir les instructions et le lien sur le modèle ExMR).
- Un rapport d'activité collectif (AcR) (modèle fourni). Ce rapport doit être produit conjointement par l'équipe de la mission. Il est destiné à l'IP et sera très probablement partagé avec les principales parties prenantes de l'action. Le rapport rendra compte des tâches accomplies au cours de l'activité.
 - **D.1.1 : Package de formation en dialogue social** – Tout le matériel de formation, y compris les évaluations et les outils élaborés au cours des séances de formation.
 - **D.1.2 : Kit dialogue social** – Ensemble d'outils opérationnels prêts à l'emploi (stratégie et plan de communication, SOP et flux de validation, modèle de note de plaidoyer, cadre de négociation de base, modèles de messages, RACI et chronologies).

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/la mission seront fournis par l'Équipe de SOCIEUX+. Ces modèles sont en format Microsoft PowerPoint 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 de formats de leur organisation d'origine n'est pas autorisée, sauf indication écrite contraire (par courriel) de l'Équipe de SOCIEUX+.

Toutes les versions des livrables ou d'autres produits utilisés ou produits pendant l'activité/la 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 fourni après leur contractualisation.

Tous les livrables doivent être soumis en anglais ou dans la langue de l'institution partenaire.

5.2. Soumission et approbation

Toutes les versions des livrables (avant-projets, version définitive ou autres) doivent être soumises directement et uniquement à l'Équipe de SOCIEUX+, sauf instruction écrite contraire (par courrier électronique) de l'Équipe de SOCIEUX+ aux expert(e)s.

5.2.1. Livrables pré-mission

- Les livrables préalables à la mission (Note méthodologique de formation - TMT) doivent être soumis au plus tard 6 jours ouvrables avant le début de l'activité de formation. Le TMT comprend tout le matériel et les outils utilisés pour la formation ; lors de l'utilisation de la plateforme d'apprentissage en ligne, elles sont stockées dans un espace numérique dédié indiqué dans les TMT.
- Le TMT validé et les supports annexes seront transférés au créateur du cours SOCIEUX+ qui sera chargé de télécharger et d'organiser les supports de formation sur la Plateforme d'apprentissage en ligne de SOCIEUX+ au cours de la semaine précédant la formation, en lien avec les experts.
- Les livrables préalables à la mission seront partagés et examinés par le SOCIEUX+. Les retours sur les livrables doivent être fournis à l'Expert Principal au plus tard 3 jours après leur soumission à l'équipe SOCIEUX+. Les observations et recommandations de ce retour d'expérience sont prises en compte pour la mise en œuvre de l'activité par les experts.

5.2.2. Livrables finaux

- Les premières versions préliminaires des livrables finaux doivent être soumises par l'Équipe Experts à l'Équipe SOCIEUX+ au plus tard dix jours ouvrés après la fin de la mission de l'Équipe Experts.
- Les commentaires de l'équipe SOCIEUX+ sur la première version préliminaire du rapport doivent être fournis dans les cinq jours ouvrables suivant sa soumission.
- L'Équipe d'experts devrait intégrer ces commentaires dans les versions provisoires dans les cinq jours ouvrables suivant leur réception.
- La deuxième version préliminaire des livrables sera soumise par l'équipe SOCIEUX+ au CP pour examen et approbation. Le CP doit approuver ou fournir des commentaires et/ou des demandes de modifications dans les cinq jours ouvrables suivant la réception.
- Si des commentaires et/ou des demandes de modifications sont reçus, l'équipe d'experts disposera de cinq jours ouvrables supplémentaires pour finaliser les livrables. En règle générale, une seule série de commentaires et de révisions est autorisée.
- Les paiements finaux et le remboursement des frais de déplacement des experts ne peuvent être autorisés qu'après approbation de la version finale des livrables par le PI et SOCIEUX+.

6. Expertise requise

6.1. Profil d'expertise

Expert(e) principal(e) [Expert(e) #1] en négociation et relations sociales – Dialogue social syndical.

Domaine(s) d'expertise :

- C. Relations de travail → **Dialogue social**
- C. Relations de travail → **Syndicats**
- A. Travail → **Travail décent**

Aptitude(s) et compétence(s) spécifiques :

- 8.3. Activités de formation présentielle
- 3.1. Structures, rôles, organisation et arrangements
- 7. Communication et marketing social

Critères (essentiels/requis) :

a) Le type et le niveau d'études requis :

« Master » (ou diplôme universitaire supérieur équivalent nécessitant quatre (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 :

- un diplôme universitaire intermédiaire (« Bachelor », diplôme équivalent nécessitant trois (3) années d'études) avec trois (3) années supplémentaires d'expérience professionnelle ; ou,
- 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 : Au moins **10 années** d'expérience pertinente dans le renforcement des organisations syndicales et/ou du dialogue social, incluant la conception et l'animation de formations de formateurs, ainsi que la structuration d'outils/procédures internes (kits, SOP, RACI, canevas de négociation et de plaidoyer).
 - c) Connaissances linguistiques requises : **Français** : niveau professionnel complet (C1 minimum).
- N.B. : Des services de traduction et d'interprétation peuvent être commandés par SOCIEUX+.
- d) Expérience avérée de travail avec des confédérations syndicales et des structures de base ; capacité à intégrer de manière opérationnelle les dimensions **genre et jeunesse** dans les contenus pédagogiques et les outils d'organisation du dialogue social.

Atouts supplémentaires (avantages pour la sélection) :

- e) Certification(s) professionnelle(s) reconnue(s) : Certification en formation d'adultes, médiation sociale, ou négociation collective.
- f) Avoir suivi le cours en ligne SOCIEUX+ « Agir contre les inégalités ». SOCIEUX+ vise à ne pas nuire et à contribuer à la réduction des inégalités. C'est pourquoi nous recommandons vivement de suivre ce court module de formation, qui dure environ 2h30.

Expert(e) #2 en gestion des relations sociales – Gouvernance, inclusion et déploiement.

Domaine(s) d'expertise :

- C. Relations de travail → **Dialogue social**
- C. Relations de travail → **Syndicats**
- A. Travail → **Travail décent**

Aptitude(s) et compétence(s) spécifiques

- 1.1. Gouvernance, transparence et redevabilité
- 3.6. Prestation de services
- 5.1. Suivi et évaluation (M&E)

Critères (essentiels/requis) :

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

« Master » (ou diplôme universitaire supérieur équivalent nécessitant quatre (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 :

- un diplôme universitaire intermédiaire (« Bachelor », diplôme équivalent nécessitant trois (3) années d'études) avec trois (3) années supplémentaires d'expérience professionnelle ; ou,
- 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 : Au moins **7 années** d'expérience pertinente dans l'appui aux organisations de travailleurs et/ou aux mécanismes de dialogue social, incluant l'intégration du **genre/jeunesse**, la participation à l'élaboration d'outils de gouvernance internes et/ou d'outils de suivi et de déploiement.
- c) Connaissances linguistiques requises : **Français** : niveau professionnel complet (C1 minimum).

N.B. : Des services de traduction et d'interprétation peuvent être commandés par SOCIEUX+.

- d) Expérience de conception d'outils pratiques et simples à destination de structures syndicales (modèles, fiches, messages types, check-lists) et aptitude à faciliter des ateliers participatifs avec une diversité de profils (direction, responsables régionaux/sectoriels, femmes et jeunes).

Atouts supplémentaires (avantages pour la sélection) :

- e) Certification(s) professionnelle(s) reconnue(s) : Certification en égalité de genre, inclusion ou formation de formateurs.
- f) Avoir suivi le cours en ligne SOCIEUX+ « Agir contre les inégalités ». SOCIEUX+ vise à ne pas nuire et à contribuer à la réduction des inégalités. C'est pourquoi nous recommandons vivement de suivre ce court module de formation, qui dure environ 2h30.

Institutions collaboratrices :

Les institutions publiques ou mandatées des États membres de l'Union européenne possédant l'expertise et les compétences requises décrites ci-dessus sont également invitées à candidater directement et à contacter SOCIEUX+ pour fournir une expertise et participer à cette/ces activité(s). Les référents 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 expertise.

6.2. Charge de travail³

	Préparation	Travail sur place	Rapports & livrables	Total
Expert(e) principal(e) (# 1)	5	5	5	15
Expert(e) (# 2)	4	5	4	13
Total expert(e)s	9	10	9	28

7. Candidatures

1.4. 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>. 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 contact⁴.
 - b) Fournir des informations sur leur(s) 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 Veuillez noter que les jours de voyage ne sont pas considérés comme des jours travaillés.

⁴ La base de données d'expert(e)s et autres outils de gestion de SOCIEUX+ se conforment au Règlement général sur la protection des données (RGPD) – Règlement (UE) 2016/679.

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

- 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 à expertise), en cliquant sur « Apply » (Postuler).

Les candidatures sont examinées de façon continue et les postes peuvent être pourvus dès que des candidats appropriés sont identifiés.

Les experts peuvent être identifiés et sélectionnés à l'issue d'une procédure non concurrentielle, qui ne s'applique que dans quatre circonstances spécifiques :

- Les experts à mobiliser auprès d'une « institution privilégiée », c'est-à-dire l'entité publique d'un pays membre de l'UE indiquée par l'institution partenaire dans la REF comme étant le modèle d'apprentissage et la source d'expertise souhaitée et la plus appropriée ;
- Des experts à mobiliser, sur demande de l'institution partenaire, auprès d'une « entité de soutien », c'est-à-dire un partenaire national ou international de développement qui soutient l'institution partenaire dans le même domaine de travail ou dans un domaine similaire concerné par la demande ;
- Des experts à mobiliser pour accompagner une visite d'étude de la délégation de l'institution partenaire auprès d'un pays membre de l'UE, c.-à-d. un expert public de l'une des institutions hôtes de la délégation de l'institution partenaire au niveau du pays membre de l'UE ;
- Des experts à mobiliser auprès de d'anciens institutions partenaires dans le cadre d'une coopération triangulaire.

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 de l'action indiqué en page de garde des 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.

7.1. 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 praticien(ne)s travaillant pour des partenaires sociaux, notamment :

- Les praticien(ne)s, les fonctionnaires et les employé(e)s d'organismes mandatés par l'État ;
- Les collaborateur(trice)s et les employé(e)s d'institutions représentant des partenaires sociaux, tels que les syndicats et les associations d'employeurs ; et,
- Les académicien(ne)s (chercheur(euse)s ou enseignant(e)s) d'institutions publiques ou parapubliques).
- Les personnes expertes régionales : Elles apportent une valeur ajoutée significative, car elles appartiennent à des institutions avec lesquelles SOCIEUX+ a déjà collaboré dans la région où l'action sera mise en œuvre. De plus, elles peuvent fournir une perspective contextualisée des réalités sociopolitiques, économiques et culturelles de la région, ce qui renforce la pertinence, la faisabilité et la durabilité des propositions et des résultats.

Les expertes et experts publics en service actif des institutions collaboratrices sont prioritaires dans la sélection. Les consultant(e)s privé(e)s peuvent également soumettre leur candidature. Celle-ci ne sera étudiée que si aucun(e) expert(e) public/que adéquat(e) n'a pu être identifié(e). La mobilisation d'expert(e)s actuellement employé(e)s auprès d'agences internationales spécialisées se limite aux activités et/ou aux actions mises en œuvre conjointement avec l'agence d'origine de l'expert(e), telle qu'indiquée à « Entité de soutien » dans la Demande.

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

Les candidat(e)s intéressé(e)s peuvent télécharger le **Guide pour expertes et experts et institutions collaboratrices** disponible sur www.socieux.eu.

Chez SOCIEUX+ nous considérons que chaque expert(e) a sa valeur propre et apprécions la variété des expériences apportées au Projet. De ce fait, nous adoptons une politique stricte de non-discrimination. Nous pensons que toutes les personnes doivent être traitées de la même manière indépendamment de leur(s) race, sexe, identification de genre, orientation sexuelle, nationalité d'origine, langue maternelle, religion, âge, handicap, situation matrimoniale, nationalité, informations génétiques, grossesse ou de toutes autres caractéristiques protégées par la législation. Si vous estimez avoir été victime de discrimination, veuillez en informer l'Équipe de SOCIEUX+ dès que possible. Toute plainte fera l'objet d'une enquête appropriée.

7.2. 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, d'employée ou d'employé public.

Différentes options contractuelles :

- **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.
- **Expert régional:** en fonction de la législation locale et des préférences de l'institution de l'expert, le contrat sera signé soit directement avec l'expert, soit avec l'institution à laquelle il appartient.

7.3. Compensations financières

Les fonctionnaires contractuel(le)s ou les employé(e)s en service actif ou retraité(e)s ont 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.

7.4. Frais de déplacement

Tous les frais de déplacement des expertes et experts mobilisés (publics, privés ou d'institutions internationales) sont pris en charge par SOCIEUX+ selon le [Guide pour expertes et experts et institutions](#) collaboratrices, qui donne des informations détaillées sur la conclusion de contrats avec SOCIEUX+ (version en vigueur à la date de signature du contrat).

8. Communication et visibilité

SOCIEUX+ pourra utiliser ses canaux de communication, tels que le site Web, la lettre d'information et d'autres moyens, pour partager des informations sur la réalisation et les résultats des activités. À cet effet, des contributions de personnes expertes mobilisées seront prévues.

Il sera ainsi possible de demander de petites contributions à des fins de communication et de visibilité, telles que des photographies, des textes courts et des interviews. Des séances d'information brèves pourront être organisées avec la personne responsable de la communication de SOCIEUX+ avant et après la mission. Ces séances offriront l'opportunité d'identifier des opportunités et des stratégies de communication.

La bonne utilisation des modèles et des éléments de visibilité de SOCIEUX+ sera assurée conformément aux lignes directrices de l'UE en matière de visibilité.

Pour des activités et événements spécifiques et dans certaines circonstances, des produits de visibilité pourront être mis à disposition des personnes expertes, tels que des brochures, des classeurs, des clés USB, des carnets, etc.

9. Code de conduite

Les expert(e)s mobilisé(e)s 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 la Commission européenne.

Les expertes et experts mobilisés ne représentent ni SOCIEUX+ ni l'UE. Les opinions techniques et recommandations exprimées relèvent de leur propre analyse. Ils ne doivent pas exprimer d'opinions négatives sur la mise en œuvre ou les actions soutenues par SOCIEUX+ devant des tiers. En revanche, ils doivent connaître les objectifs et le fonctionnement de SOCIEUX+ et promouvoir ses services sur la base de leurs connaissances, 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.



Cofinancé par
l'Union européenne

À propos de SOCIEUX+

SOCIEUX+ Expertise de l'UE en protection sociale, travail et emploi est une facilité de coopération technique créée et cofinancée par l'Union européenne (UE), la France, la Belgique et l'Espagne. La facilité vise à améliorer l'accès à de meilleures opportunités d'emploi et à des systèmes de protection sociale inclusifs, en mettant particulièrement l'accent sur les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables.

La facilité se focalise sur le renforcement des capacités institutionnelles dans les pays partenaires, en promouvant la protection sociale, le travail décent et la conduite responsable des entreprises. Elle soutient également les institutions publiques dans le renforcement de leur capacité à se conformer aux directives de l'UE et aux législations des États membres sur le devoir de vigilance en matière de durabilité des entreprises.

SOCIEUX+ s'adresse aux autorités publiques des pays partenaires responsables du travail, de l'emploi et de la protection sociale, ainsi qu'aux partenaires sociaux, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs impliquées dans le dialogue social. Ces entités sont encouragées à demander la coopération technique de SOCIEUX+.

Les activités menées par SOCIEUX+ sont axées sur la demande, de courte durée et reposent principalement sur la coopération entre pairs, entre expert.e.s des États membres de l'UE et des pays partenaires.

SOCIEUX+ est mis en œuvre par un partenariat composé d'Expertise France (chef de file du partenariat), France Travail, le Service public fédéral Sécurité sociale de Belgique à travers la Coopération belge internationale en protection sociale (BELINCOSOC), l'Agence belge de développement (Enabel), et la Fundación para la Internacionalización de las Administraciones Públicas (FIAP) d'Espagne.

Plus d'informations : www.socieux.eu



SOCIEUX+ est mis en œuvre et cofinancé par

Partenariat dirigé par

