

RÉALISÉ AVEC L'APPUI DE



Royaume des Pays-Bas



تم تنفيذ هذا النشاط بدعم من



Au service
des peuples
et des nations

TAMKEEN - PNUD TUNISIE

Recrutement de deux consultant.e.s nationaux.ales pour l'élaboration du référentiel de compétences et du plan de renforcement des capacités du personnel de la jeunesse

Termes de référence

Titre	Consultant.e.s nationaux.ales pour l'élaboration du référentiel de compétences et du plan de renforcement des capacités du personnel de la jeunesse : - Expert.e jeunesse - Expert.e en gestion des ressources humaines
Lieu de la mission	Tunis, avec déplacements sur le terrain
Superviseur	Conseiller technique principal du projet <i>Tamkeen</i>
Type de contrat	IC
Durée du contrat	28 jours par consultant.e sur 3 mois

1. Contexte

Les jeunes de 15 à 29 ans représentent aujourd'hui 24,5% (57% pour les moins de 35 ans) de la population totale en Tunisie et 38% de la population en âge de travailler (15-60 ans). Compte tenu de leur poids démographique, lorsqu'ils sont bien intégrés dans le processus de développement, ils représentent un potentiel considérable pour la croissance économique à travers leur contribution à la consommation, l'innovation et l'amélioration de la productivité. A défaut, ce potentiel serait un fardeau de nature à freiner le dynamisme économique et à affecter négativement la cohésion sociale.

Huit ans après la révolution de 2011, les défis ayant conduit à la mobilisation des jeunes ne semblent pas avoir disparu, en dépit des efforts investis. La jeunesse tunisienne se sent toujours victime d'une exclusion multiforme, aggravée, entre autres, par les difficultés d'accès à l'emploi, les disparités régionales et les inégalités de genre. Un nombre considérable de jeunes est ainsi confronté au chômage ou employé dans des conditions précaires, avec des perspectives limitées de développement personnel et d'évolution professionnelle. Par ailleurs, l'engagement des jeunes dans la vie associative et politique et, d'une manière générale dans les affaires publiques, est très faible. Plus préoccupant encore, le déficit de confiance persistant dans les institutions (60% des jeunes n'ont pas confiance dans les institutions de l'État) et l'absence de perspectives d'insertion sociale pousse une frange non-négligeable de la jeunesse à l'émigration, voire à la tentation de la radicalisation ou de l'extrémisme violent.

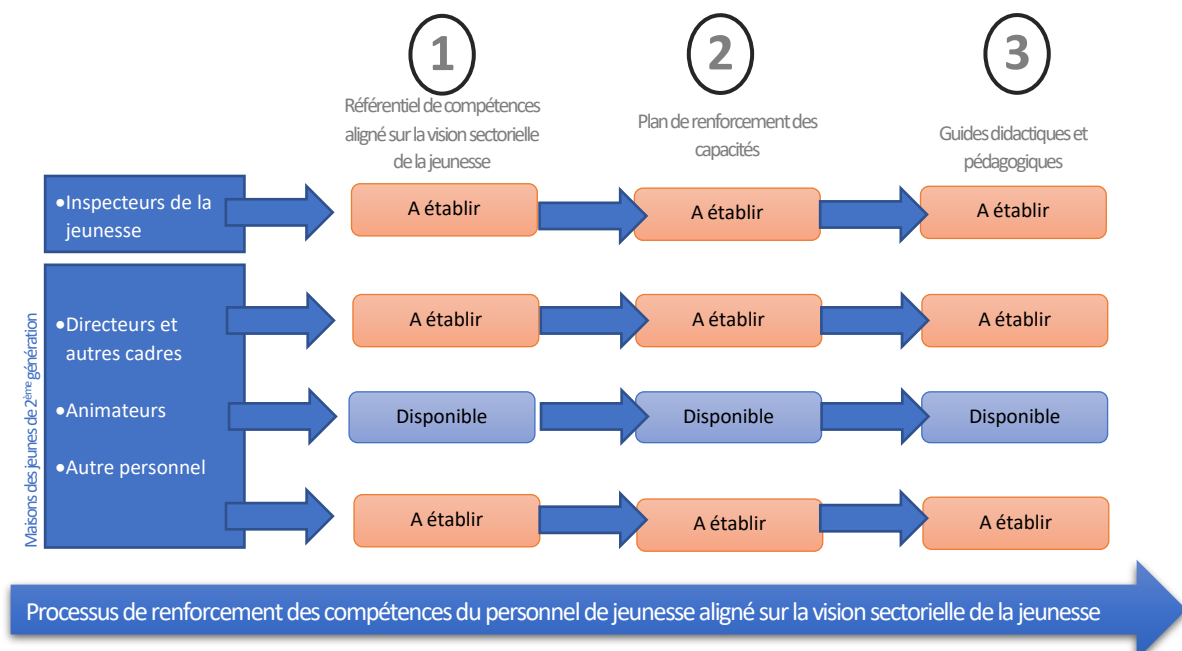
Cette réalité sociale semble avoir eu comme conséquence une tendance à l'assistantat des jeunes, qui doit être inversée afin que les jeunes deviennent acteurs du changement. Pour répondre à ces défis, plusieurs réformes politiques, économiques et sociales ont été initiées depuis 2011. La Tunisie a ainsi adopté, en janvier 2014, une nouvelle Constitution, qui consacre les principes et valeurs démocratiques, mettant en place un cadre normatif propice à l'inclusion de la jeunesse, reconnue par l'article 8 comme « *une force agissante au service de la construction de la nation* ». De même, l'engagement des jeunes dans la vie publique a été renforcé et leur représentativité dans les conseils municipaux et régionaux garantie par le code électoral. Toutefois, le cadre légal et normatif ne saurait suffire pour assurer l'intégration de la jeunesse et lui permettre de contribuer pleinement au processus de développement. Un tel défi requiert une approche plus large, définie en concertation avec les jeunes et leurs organisations.

Afin de contribuer à la mise en place d'un environnement propice à l'émergence d'une jeunesse citoyenne, qualifiée, autonome, épanouie et socialement engagée, le PNUD, depuis avril 2018, est partenaire du Ministère des affaires de la jeunesse et des sports, dans le cadre d'un projet d'appui à la formalisation de la vision sectorielle de la jeunesse.

2. Justification et objectifs de la mission

La vision sectorielle de la jeunesse se veut être un document innovant quant aux approches qu'il promeut et l'angle d'action duquel il répond. La volonté de favoriser l'émergence d'une jeunesse citoyenne active et incluse, notamment au sein des systèmes de gouvernance, en tant qu'actrice de changement ; ainsi que le choix stratégique de s'appuyer sur les maisons des jeunes, sont autant d'opportunités que d'enjeux en matière d'opérationnalisation. En effet, l'implantation et le quadrillage territorial offert par les maisons des jeunes sont un atout pour la dissémination de la vision sectorielle et sa mise en œuvre au niveau local. Pour autant, il s'agit également d'éléments significatifs d'un ancrage systémique et structurel profond, susceptible de représenter un risque de réticence au changement auprès des agents de mise en œuvre.

Ce risque, dans le processus de changement et d'innovation induit par la vision sectorielle de la jeunesse, est potentiellement facteur de ralentissement de l'impact attendu. Du fait, le projet inclut une phase substantielle de renforcement des capacités du personnel de jeunesse, en particulier celui des maisons des jeunes de deuxième génération, pour lequel l'établissement d'un plan de renforcement des capacités fondé sur un référentiel de compétences actualisé, est nécessaire.



Le renforcement des capacités aligné sur la vision sectorielle de la jeunesse, en particulier des inspecteurs (inspectrices) de la jeunesse, des directeurs (directrices) des maisons des jeunes, vise principalement à favoriser la dissémination, horizontale et verticale, des approches et exigences promues par cette vision. Il s'agit en particulier de :

- Favoriser la mise en œuvre de la vision sectorielle de la jeunesse, au niveau local, et en particulier au sein des maisons des jeunes de deuxième génération ;
- Assurer une bonne appropriation, compréhension et capacité de mise en œuvre de la vision sectorielle de la jeunesse et de ses approches, par le personnel de jeunesse ;
- Encourager le personnel de jeunesse à être des agents de plaidoyer, promoteurs auprès des acteurs locaux, de la vision sectorielle de la jeunesse et de ses approches.

Du fait, deux consultant.e.s nationaux.ales sont recruté.e.s pour :

a. L'établissement **des référentiels des compétences distincts des inspecteurs (inspectrices) de la jeunesse et des directeurs (directrices) des maisons des jeunes de deuxième génération**. Ces référentiels viseront à :

- Décrire les fonctions visées et les décliner en **missions dévolues**, en **responsabilités** et en **activités principales**, en **modalités d'exercice** et en **relations avec l'environnement** (notamment les champs des relations de travail),
- Identifier, pour chacune des fonctions visées, le **portefeuille de compétences** sur lequel elle doit reposer, décliné en **savoirs, savoir-être, et savoir-faire**.

b. L'établissement **des plans de renforcement des capacités découlant des référentiels de compétences**, selon les étapes ci-dessous :

- Etablir un **état des lieux des niveaux de compétences** et évaluer **l'écart entre les compétences visées**, telles que définies dans le référentiel de compétences, **et les compétences disponibles** ;
- Concevoir les **plans de renforcement des capacités** découlant de chacun des référentiels de compétences établis et en assurer la validation auprès des parties prenantes concernées ;
- Etablir **un ensemble de recommandations** visant à l'amélioration des compétences du personnel cible et à la création d'un environnement structurel propice au changement, à l'apprentissage et à l'application desdites compétences.

3. Tâches à réaliser

a. Phase préparatoire

- Participer, au début de la mission, à des **réunions de briefing** avec l'équipe du PNUD et les partenaires du projet ;
- Réaliser **une revue documentaire**, incluant une revue des approches retenues en Tunisie et dans les pays aux contextes similaires, pour l'établissement de référentiels de compétences et de plans de renforcement des capacités au profit du personnel de la jeunesse ;
- Identifier **des champs de compétences préliminaires**, au regard de la vision sectorielle de la jeunesse et de ses approches ;
- Etablir **une note méthodologique** détaillée incluant :
 - Une note synthétique de la revue documentaire et du contexte ;

- Une analyse préliminaire du portefeuille de compétences pour la mise en œuvre de la vision sectorielle de la jeunesse, sur lequel devrait se baser l'élaboration des référentiels de compétences qui seront développés dans le cadre de la mission ;
 - La méthodologie préconisée pour la mise en œuvre de la mission, y inclus la méthodologie relative au processus de consultation des parties prenantes (programmation d'ateliers régionaux/nationaux, entretiens, etc.) et d'analyse des données ;
 - Un chronogramme incluant notamment les échéances relatives à la phase de consultation des parties prenantes, d'analyse et de restitution des produits de la mission.
- Participer aux réunions de suivi organisées par le PNUD.

b. Phase d'analyse et de restitution

- **Mener le processus de consultation** auprès des parties prenantes (Ministère des affaires de la jeunesse et des sports, personnel des maisons des jeunes pilotes, représentant(e)s du personnel de la jeunesse, notamment des inspecteurs (inspectrices) de la jeunesse et des directeurs (directrices) des maisons des jeunes), y inclus, au minimum, la préparation, la facilitation et la documentation de **deux ateliers régionaux d'au moins 2 jours chacun*, un au Nord et un deuxième au Sud**.
- Assurer **l'analyse substantielle** des données récoltées ;
- Elaborer **une proposition de référentiels des fonctions visées** et assurer la modération d'un atelier de restitution et de validation auprès des différentes parties prenantes institutionnelles ;
- **Consolider les référentiels** dans leur version finale en arabe ;
- Etablir un **état des lieux des compétences** du personnel des fonctions concernées et évaluer l'écart entre les compétences visées, telles que définies dans le référentiel de compétences, et les compétences disponibles ;
- Sur la base de l'état des lieux établi, concevoir et assurer la validation, selon une approche participative et inclusive des parties prenantes, d'un **plan de renforcement des capacités** par fonction ciblée, comprenant également des recommandations relatives à la consolidation d'un environnement structurel favorable à la mise en œuvre des plans en question.

* Les ateliers devront regrouper, *a minima*, des membres du personnel des fonctions visées par les référentiels de compétences des cinq maisons des jeunes pilotes, et de participants membres du personnel de la jeunesse selon un échantillon représentatif et établi avec les recommandations du Ministère des affaires de la jeunesse et des sports.

4. Livrables attendus et délais

N°	Livrables	Délais & Jours de travail/Consultant.e
1	Note méthodologique détaillée, incluant un chronogramme de mise en œuvre de la mission – En français	Juillet 2019 – 2.5 jours
2	Versions préliminaires des référentiels de compétences, incluant une analyse structurelle des contraintes et obstacles à la montée en compétence des inspecteurs (inspectrices) de la jeunesse et des directeurs (directrices) des maisons des jeunes – En français	Juillet-Août 2019 – 5.5 jours
3	Versions finales des référentiels de compétences, intégrant l'ensemble des commentaires et des propositions du PNUD et ceux issus des ateliers – En arabe	Septembre 2019 – 02 jours

4	Une note de synthèse de chacun des référentiels de compétences, incluant la méthodologie de collecte de données et les principaux points d'analyse – En français	Septembre 2019 – 03 jours
5	Versions finales des plans de renforcement des capacités du personnel de la jeunesse concerné – En arabe	Septembre 2019 – 05 jours
6	Documentation des entrevues et des ateliers de consultation et de restitution des référentiels et des plans de renforcement des capacités (note conceptuelle des ateliers intégrant un programme détaillé, présentations PowerPoint et toute autre documentation requise, rapports des ateliers) – En français	Juillet-Septembre 2019 – 10 jours

5. Profil recherché

Pour la réalisation de cette mission, deux (02) consultant.e.s nationaux.ales seront recruté.e.s : un.e consultant.e expert.e des affaires de la jeunesse et un.e consultant.e expert.e en gestion des ressources humaines, selon les profils décrits ci-dessous.

a. Consultant.e expert.e jeunesse

Education :

- Maîtrise ou équivalent dans le domaine des sciences sociales ou dans un domaine connexe ;
- Un master ou un doctorat dans ces domaines serait une valeur ajoutée.

Expérience :

- Au moins 5 expériences professionnelles en lien avec le domaine de la jeunesse ;
- Expériences similaires d'élaboration de référentiels de compétences et/ou d'élaboration de plans de renforcement des compétences ;
- Bonne connaissance du contexte institutionnel tunisien et des enjeux liés à la jeunesse.

Langues :

- Excellente maîtrise de l'arabe et du français.

b. Consultant.e expert.e en gestion des ressources humaines

Education :

- Maîtrise ou équivalent dans le domaine de la gestion des ressources humaines ou un domaine connexe ;
- Un master ou un doctorat dans l'un de ces domaines serait une valeur ajoutée.

Expérience :

- Au moins 5 ans d'expérience professionnelle en gestion des ressources humaines ;
- Expériences similaires d'élaboration de référentiels de compétences et/ou de plans de renforcement des compétences ;
- Bonne connaissance du contexte institutionnel tunisien.

Langues :

- Excellente maîtrise de l'arabe et du français.

6. Documents requis pour la soumission

Les candidat(e)s intéressé(e)s doivent obligatoirement soumettre les documents/informations suivants :

- Un CV détaillé, incluant les contacts de 3 références professionnelles (e-mail, téléphone) ;
- Une note de compréhension de la mission en français de cinq (05) pages maximum (i) donnant une description détaillée de la méthodologie proposée pour la mise en œuvre de la mission, (ii) justifiant de la compréhension des termes de référence et (iii) incluant un chronogramme de mise en œuvre de la mission ;
- Un résumé de la note de compréhension de la mission, rédigée en langue arabe, de trois (03) pages maximum ;
- Une offre financière libellée en TND net comprenant l'ensemble des coûts afférents à la réalisation de la mission, y compris les frais personnels de déplacement et d'hébergement éventuels.

En ce qui concerne les déplacements, et comme mentionner dans les tâches à réaliser, le consultant devra faciliter **deux ateliers régionaux d'au moins 2 jours chacun***, un au Nord et un deuxième au Sud.

7. Evaluation des candidatures

Le processus d'évaluation et de sélection comporte 2 étapes :

- **Evaluation technique** selon les compétences requises sur la base du *curriculum vitae* et de la note méthodologique ;
- **Evaluation financière** se basant sur l'offre financière fournie par le/la candidat(e) : 30% de la note globale. Seules les candidatures ayant été retenues lors de l'évaluation technique verront leurs offres financières examinées.

Les candidatures reçues seront évaluées par un panel de sélection, sur la base de la grille d'évaluation ci-dessous :

a. Consultant.e expert.e jeunesse

Grille d'évaluation technique de la candidature		Max / 100 pts
1	Education :	15 pts
	- Maîtrise ou équivalent dans le domaine des sciences sociales ou un domaine connexe.....5 pts	15 pts
	- Master ou équivalent dans le domaine des sciences sociales ou un domaine connexe.....10 pts	
	- Doctorat dans l'un des domaines sus-cités.....15 pts	
2	Expérience(s) professionnelle(s) pertinente :	45 pts
	- Au moins 5 expériences dans le domaine de la jeunesse20 pts	25 pts
	- Plus de 5 expériences.....25 pts	
	- 2 expériences similaires à celle de la mission15 pts	20 pts
	- Plus de 2 expériences similaires.....20 pts	

3	Bonne connaissance du contexte institutionnel tunisien et des enjeux liés à la jeunesse :	10 pts
	- Au moins une expérience de travail avec/au sein d'une institution publique tunisienne spécialisée dans les questions de la jeunesse10 pts	10 pts
4	Note de compréhension de la mission :	30 pts
	- Maîtrise de la langue française05 pts - Maîtrise de la langue arabe..... 05 pts - Méthodologie cohérente et démontrant d'une bonne compréhension de la mission.....15 pts - Chronogramme d'activités cohérent et adapté.....5 pts	30 pts
	TOTAL MAX	100 pts

b. Consultant.e expert.e en gestion des ressources humaines

Grille d'évaluation technique de la candidature		Max / 100 pts
1	Education :	15 pts
	- Maîtrise ou équivalent dans le domaine de la gestion des ressources humaines ou un domaine connexe.....5 pts - Master ou équivalent dans le domaine de la gestion des ressources humaines ou un domaine connexe.....10 pts - Doctorat dans l'un des domaines sus-cités.....15 pts	15 pts
2	Expérience(s) professionnelle(s) pertinente :	45 pts
	- Au moins 5 ans d'expérience professionnelle en gestion des ressources humaines.....20 pts - Plus de 5 ans d'expérience professionnelle en gestion des ressources humaines.....25 pts	25 pts
	- 2 expériences similaires d'élaboration de référentiels de compétences et/ou de plans de renforcement des compétences.....10 pts - 3 à 5 expériences similaires.....15 pts - Plus de 5 expériences similaires.....20 pts	20 pts
3	Bonne connaissance du contexte institutionnel tunisien :	10 pts
	- Au moins une expérience de travail avec/au sein d'une institution publique tunisienne.....10 pts	10 pts
4	Note de compréhension de la mission :	30 pts
	- Maîtrise de la langue française5 pts - Maîtrise de la langue arabe..... 5 pts - Méthodologie cohérente et démontrant d'une bonne compréhension de la mission.....15 pts - Chronogramme d'activités cohérent et adapté.....5 pts	30 pts
	TOTAL MAX	100 pts

8. Modalités de soumission

Les candidat(e)s intéressé(e)s doivent obligatoirement soumettre les documents listés plus haut, démontrant leurs qualifications.

Les candidatures peuvent être envoyées par :

- Email, avec pour objet « Recrutement IC – Expert.e jeunesse / Référentiel de compétences » OU « Recrutement IC – Expert.e en gestion des ressources humaines / Référentiel de compétences » selon le poste choisi, à l'adresse suivante : procurement.tn@undp.org
- Poste au bureau du PNUD à Tunis, à l'attention de Monsieur le Représentant Résident du PNUD en Tunisie, « Rue du Lac Windermere - Immeuble Le Prestige Business Center, Tour A, 1053 Les Berges du Lac 1 » avec la mention suivante : « NE PAS OUVRIR – Recrutement IC - Expert.e jeunesse / Référentiel de compétences » OU « NE PAS OUVRIR – Recrutement IC – Expert.e en gestion des ressources humaines / Référentiel de compétences » selon le poste choisi.

Le dernier délai pour l'envoi des candidatures est de 12 jours à partir de la date de publication de l'avis.

Les demandes de clarifications devront être envoyées à la même adresse électronique (procurement.tn@undp.org) au plus tard le 26 juillet 2019.

9. Modalités de paiement

Le paiement se fera sur 2 tranches, suite à la validation des livrables par le Conseiller Technique Principal du projet :

Livrables validés par le CTP	Tranche à payer
Note méthodologique incluant la méthodologie de collecte et d'analyse des données validées et versions préliminaires des référentiels de compétences et documentation des entrevues et des ateliers menés dans le cadre de la mission jusqu'au 15août	30 %
Versions finales des référentiels et des plans de renforcement des capacités et documentation des entrevues et des ateliers menés entre le 15 août et la fin de la mission	70 %
Total	100 %

10. Durée de la mission

28 jours par consultant.e, sur trois (03) mois

11. Lieu de la mission

A Tunis, avec des déplacements dans plusieurs régions du pays.