

**IC NOTICE N°009/2021/PNUD-BFA****Recrutement d'un consultant individuel national facilitateur et Coach pour la Retraite stratégique du bureau du PNUD.**

**Date : 08 avril 2021**

**Pays : Burkina Faso**

**Durée de réalisation : 14 jours**

**Lieu d'affectation : Ouagadougou**

Votre soumission devra être déposée à l'adresse suivante :

Par email : [offres.burkina@undp.org](mailto:offres.burkina@undp.org)

Au plus tard : **15 avril 2021 à 12 heures**

Les propositions, adressées à l'Operations Manager, doivent être envoyées à l'adresse e-mail ci-dessus indiquée, avec la mention « **IC NOTICE N°009-2021/PNUD -BFA:Recrutement d'un consultant individuel national facilitateur et Coach - Retraite stratégique du bureau du PNUD** »

Les termes de références sont disponibles sur le site du PNUD Burkina à l'adresse :

[http://www.bf.undp.org/content/burkina\\_faso/fr/home/operations/procurement.html](http://www.bf.undp.org/content/burkina_faso/fr/home/operations/procurement.html)

La proposition technique devra comprendre : **Une brève présentation de l'approche méthodologique et de l'organisation de la mission envisagée, une note de compréhension des TDRs, un curriculum vitae incluant au moins deux (02) références avec les adresses e-mails.**

La proposition financière devra être élaboré suivant le format fourni en annexe.

Les demandes de clarifications devront être transmises uniquement par écrit à l'adresse suivante : [procurement.burkina@undp.org](mailto:procurement.burkina@undp.org)

**Contexte et Justification**

L'appui du PNUD au gouvernement ces deux dernières années (2019 et 2020) s'est effectué dans un contexte national difficile marqué d'une part, sur le plan sécuritaire par des multiples attaques, et d'autres part, sur le plan sanitaire et social, par la pandémie de la Covid-19 et les nombreuses grèves des travailleurs du public. Cet appui du PNUD est également intervenu à un moment donné en 2019, où le Système des Nations Unies lui-même s'était engagé dans des changements profonds, en faisant du Burkina Faso l'un des pays pilotes de l'Initiative Sustaining Peace du Secrétaire Général des Nations Unies, du Comité directeur conjoint sur la nouvelle façon de travailler (NWOW), d'un espace de collaboration entre les actions humanitaires, de développement et de paix (Nexus HDP) ainsi que du Laboratoire d'Accélération (AccLab) lancé par l'Administrateur du PNUD. Ces changements font également suite aux recommandations d'une mission de haut-niveau d'évaluation de l'engagement des Nations Unies de février 2019 au Burkina Faso et qui a conduit à l'expansion de l'empreinte de l'ONU à travers l'établissement d'une présence intégrée des Nations Unies dans cinq régions du pays: les Hauts-Bassins, le Centre-Nord, le Nord, le Sahel et l'Est, à travers le pays couvrant à la fois les zones touchées par l'insécurité et les régions à risque est mise en œuvre. Cette présence est une opportunité pour le système onusien de (i) accélérer et localiser le soutien au développement, humanitaire et à la consolidation de la paix, et (ii) intervenir de manière cohérente et intégrée et faciliter davantage de synergies entre les actions humanitaires et de développement pour promouvoir la coexistence pacifique.

**Objectif de la mission :** La retraite stratégique a pour thème « **Positionnement du PNUD : mieux faire encore** » et se fixe comme objectif d'explorer les solutions et mesures complémentaires à mettre en œuvre pour assurer le meilleur positionnement du PNUD en lui permettant de remplir de manière efficace ses missions stratégiques et surtout livrer des résultats tangibles et efficaces pour les populations.



### Qualification et expériences requises :

#### Éducation :

Master en communication, développement humain, sciences politiques ou tout autre domaine connexe.

#### Expérience :

- Au moins 10 ans d'expérience de travail démontrée en leadership, en animation d'ateliers et en coaching.
- Expérience antérieure de travail / consultation pour des organisations internationales ; de préférence au sein du système des Nations Unies.

#### Compétences informatiques :

- Maîtrise de l'informatique, en particulier avec les outils Microsoft Office
- Exigences linguistiques : Maîtrise du français, excellentes compétences orales et écrites.

### Evaluation

L'évaluation des Propositions Techniques et Financières se déroule en deux étapes. L'évaluation des propositions techniques est achevée avant l'ouverture et la comparaison des propositions financières.

#### *a. Les propositions techniques*

La sélection sera faite sur la base des critères notés sur 100 comme suit :

Résumé des formulaires d'évaluation des propositions techniques			Pondération	Points Maximum	Offrant				
					A	B	C	D	E
1.	Profil organisationnel	30%	30						
2.	Méthodologie proposée	40%	40						
3.	Profil du personnel clé	30%	30						
<b>Total</b>			<b>100</b>						

#### *b. Les propositions financières*

La proposition financière est évaluée selon la formule suivante :

**Note financière A = [(Offre financière la moins disante) / Offre financière de A] x 30**

**Seuls les consultants ayant obtenu une note technique d'au moins 70 points/100, verront leurs offres financières ouvertes. Cette note technique sera pondérée à 70% et la note financière pondérée à 30%.**

## Programme des Nations Unies pour le développement



Le/la Consultant (e) fait sa proposition financière suivant le Tableau des coûts. Il doit proposer un montant forfaitaire et présenter dans le Tableau des coûts la ventilation de ce montant forfaitaire. Le/la Consultant (e) avec le cumul de notes (Technique pondérée + Financière) le plus élevé sera retenu pour la consultation.

N°	DESIGNATION	UNITE	QUANTITE	PRIX UNITAIRES	PRIX TOTAL
<b>1</b>	<b>HONORAIRES</b>				
1.1	Honoraires Consultant				
<b>2</b>	<b>Perdiem (en cas de mission terrain)</b>				
	<b>Frais divers</b>				
	<b>TOTAL HTVA</b>				

**Durée du contrat**

La durée totale de la consultation est de **14 jours**.

**NB : Les candidatures féminines sont fortement encouragées.**

**Patrick Koussoubé**  
Operations Manager a.i

Signature : *Patrick Lawali Koussoubé* 08-Apr-2021  
Date :



## Termes de référence

### Facilitateur et Coach - Retraite stratégique du bureau du PNUD

<b>Lieu :</b>	Ouagadougou, Burkina Faso
<b>Date limite de soumission :</b>	15 avril 2021
<b>Type de contrat :</b>	Contrat individuel
<b>Niveau de poste :</b>	Consultant national
<b>Langues :</b>	Français
<b>Date de début:</b>	
(date à laquelle le candidat sélectionné devrait commencer)	
<b>Durée du contrat :</b>	

#### 1. Contexte

L'appui du PNUD au gouvernement ces deux dernières années (2019 et 2020) s'est effectué dans un contexte national difficile marqué d'une part, sur le plan sécuritaire par des multiples attaques, et d'autres part, sur le plan sanitaire et social, par la pandémie de la Covid-19 et les nombreuses grèves des travailleurs du public. Cet appui du PNUD est également intervenu à un moment donné en 2019, où le Système des Nations Unies lui-même s'était engagé dans des changements profonds, en faisant du Burkina Faso l'un des pays pilotes de l'Initiative Sustaining Peace du Secrétaire Général des Nations Unies, du Comité directeur conjoint sur la nouvelle façon de travailler (NWOW), d'un espace de collaboration entre les actions humanitaires, de développement et de paix (Nexus HDP) ainsi que du Laboratoire d'Accélération (Acclab) lancé par l'Administrateur du PNUD. Ces changements font également suite aux recommandations d'une mission de haut-niveau d'évaluation de l'engagement des Nations Unies de février 2019 au Burkina Faso et qui a conduit à l'expansion de l'empreinte de l'ONU à travers l'établissement d'une présence intégrée des Nations Unies dans cinq régions du pays: les Hauts-Bassins, le Centre-Nord, le Nord, le Sahel et l'Est, à travers le pays couvrant à la fois les zones touchées par l'insécurité et les régions à risque est mise en œuvre. Cette présence est une opportunité pour le système onusien de (i) accélérer et localiser le soutien au développement, humanitaire et à la consolidation de la paix, et (ii) intervenir de manière cohérente et intégrée et faciliter davantage de synergies entre les actions humanitaires et de développement pour promouvoir la coexistence pacifique.

Sur le plan institutionnel, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) est le réseau mondial de développement des Nations Unies, qui milite pour le changement et connecte les pays aux connaissances, à l'expérience et aux ressources pour aider les populations à bâtir une vie meilleure. Au Burkina Faso, le PNUD continue à accompagner le Gouvernement à relever les défis nationaux et à atteindre ses objectifs de développement. Ceci se fait à travers le soutien à la mise en œuvre de son référentiel du national du développement national (PNDES), dont le prochain couvrira la période 2021-2025. Pour ce qui a trait au Cadre de coopération entre le Burkina Faso et le Système des Nations Unies 2018-2020 (PNUAD), ce dernier a été prolongé de deux ans, entraînant des ajustements du Document de Programme Pays (CPD, 2018-2022), structuré à travers trois piliers interdépendants : (i) efficacité institutionnelle, état de droit, cohésion sociale et sécurité, (ii) croissance inclusive, durable et créatrice d'emplois, et (iii) résilience aux chocs climatiques.

La retraite du bureau tenue en mars 2019 a enregistré l'adoption par le staff de la *Charte de Bobo* qui consacre le nouveau PNUD prenant en compte les réformes des Nations Unies, la séparation des fonctions de coordination des activités opérationnelles des NU et des fonctions du PNUD au regard de ses mandats, et le renforcement des partenariats. Dans ce cadre, l'organigramme du bureau de pays a été ajusté avec la création d'une troisième unité de programme sur la résilience, les moyens d'existence et le développement local en plus des deux unités



existantes de gouvernance et de maintien de la paix et de l'environnement et de l'énergie afin d'être positionnée pour adapter la réponse programmatique à l'évolution de la fragilité du pays.

Pour assurer les résultats attendus, le nouveau PNUD Burkina a pris de nombreuses mesures au nombre desquels on peut retenir entre autres (i) la mise en place de cinq bureaux intégrés en vue de permettre un appui-conseil de proximité et une synergie d'action sur le terrain, (ii) le renforcement du bureau-pays par l'apport du nouveau staff national et international ayant une expertise variée dans les domaines pertinents du PNUD et (iii) l'élaboration et l'adoption en 2019, d'une charte de bonne conduite qui confirme l'engagement du personnel à respecter les valeurs des Nations Unies qui sont entre autres l'intégrité, le professionnalisme et le respect de la diversité. A travers cette charte, des « engagements très forts » ont été pris par le personnel pour : i) assumer leurs responsabilités et contribuer à l'essor du PNUD ; ii) soutenir les initiatives du PNUD dans le cadre global de l'appui du SNU ; iii) poursuivre les intérêts communs du staff y compris en participant activement à la vie de l'association du personnel.

C'est dans cette dynamique que le PNUD prévoit organiser une retraite stratégique restreinte avec la participation des membres du SMM, des coordonnateurs/chargés de projets et des point focaux des bureaux intégrés. Cette retraite aura lieu du 20 au 22 mai 2021, à Loubila (Dunia). Les retraites font partie de la stratégie à multiples facettes que le PNUD a élaborée pour atteindre ses objectifs visant d'une part, à renforcer les efforts de collaboration au niveau interne et, d'autre part à forger une vision commune des enjeux et des stratégies en vue d'accompagner le gouvernement dans ses efforts de stabilisation et de développement.

## 2. Objectifs

La retraite stratégique a pour thème « **Positionnement du PNUD : mieux faire encore** ». et se fixe comme objectif d'explorer les solutions et mesures complémentaires à mettre en œuvre pour assurer le meilleur positionnement du PNUD en lui permettant de remplir de manière efficace ses missions stratégiques et surtout livrer des résultats tangibles et efficaces pour les populations.

Sur le plan méthodologique, la retraite sera organisée de manière créative pour inclure des sessions visant à aider les participants du bureau-pays à travailler et à fonctionner comme une équipe efficace et cohérente. À cet effet, la retraite sera un cadre à travers lequel le bureau se propose d'échanger sur les voies et moyens pour consolider le positionnement du PNUD et délivrer encore d'avantage.

Cette retraite stratégique comprendra, entre autres, des activités visant à favoriser l'esprit d'équipe et des discussions sur un certain nombre de sujets liés au programme et à la gestion des opérations, y compris sur les secteurs et les nouvelles stratégies émergents au sein du PNUD, avec un regard tourné vers l'avenir. Dans cette perspective, le Bureau recrutera un facilitateur qui concevra et animera les séances de retraite en utilisant une approche créative, dynamique et divertissante pour encourager l'auto-réflexion, l'ouverture et la communication entre le personnel, renforcer la cohésion de l'équipe, et permettre les délibérations efficaces.

Pour ce faire, la retraite se fixe les objectifs suivants :

### **A. Vision commune et planification stratégique et capacités du Bureau pour réaliser les ambitions du positionnement du PNUD**

- Apprécier le niveau d'appropriation et d'observance de la Charte de Bobo par le staff ;
- Mener une analyse SWOT sur la base des analyses préalables issues des travaux en sous-groupes ;
- Réfléchir sur la manière d'aligner la stratégie et les priorités du PNUD sur la stratégie et les priorités du pays et d'assurer des partenariats significatifs avec les principales parties prenantes ;



- Réfléchir sur l'utilisation de la communication stratégique pour mobiliser des fonds, développer des partenariats, et obtenir des résultats programmatiques ;
- Identifier les meilleures pratiques et leçons apprises (comment travailler différemment et plus efficacement);
- Identifier des stratégies innovantes et sortir des sentiers battus en vue de mobiliser des ressources supplémentaires.

#### B. Mise en œuvre du programme-pays et atteinte des résultats, efficacité du Bureau Pays

- Mener une analyse SWOT : sur la mise en œuvre des projets, face à un contexte en perpétuelle évolution ;
- Identifier les goulots d'étranglement sur le plan programmatique et opérationnel et proposer les pistes pour améliorer l'efficacité, l'efficience et le rendement du Bureau Pays
- Identifier leçons apprises et besoins d'adaptation au contexte du pays pour l'atteinte des résultats (formulation et mise en œuvre des projets de manière décentralisée via BI, rôle des BI, relations avec les parties responsables, comment assurer le suivi & évaluation etc.)

#### C. Teambuilding, collaboration entre équipes and engagement des staffs

- Identifier les goulots d'étranglement et les différents défis liés à la qualité des interactions et à l'engagement des staffs et formuler des recommandations pratiques visant à les surmonter.
- Comment créer un environnement où tous les staffs sont engagés activement ; quel environnement pour une co- création entre équipes ?
- Revigorer l'équipe du PNUD BFA pour plus d'efficacité dans la fourniture des services conseils, appuis stratégiques et des résultats transformateurs durables, et pour renforcer le positionnement du PNUD,
- Quelles actions pour renforcer la diversité ?

### 4. Résultats attendus

1. Une **compréhension plus claire et une vision partagée par le staff des priorités stratégiques et de l'avenir du bureau-pays du PNUD à court et moyen termes**, y compris les principaux domaines (niches) de programme et les stratégies de gestion.
2. Une stratégie est définie et un **processus de gestion du changement identifié pour faire évoluer la position du PNUD vers plus d'efficacité dans la mise en œuvre des projets et un rôle de conseil plus renforcé auprès du gouvernement.**
3. Le staff est **sensibilisé et comprend mieux la nécessité de renforcer ses efforts** à (i) préserver des relations de travail saines, (ii) cultiver un esprit d'équipe qui transcende les silos thématiques, et (iii) projeter ses ambitions pour la réalisation commune du mandat du PNUD au Burkina Faso.

### 5. Livrables

Les livrables suivants doivent être atteints avant, pendant et après une retraite.

1. Livrable I : Un plan de retraite et un calendrier approuvé par le GT-retraite et la direction, une semaine avant la retraite.

## Programme des Nations Unies pour le développement



2. Livrable II : Manuels de retraite conçus pour inclure des documents / présentations sur les thèmes de la retraite et les sujets de discussion pendant cette retraite de deux jours et demi (un manuel par participant est fourni lors d'une retraite).
3. Livrable III : Un débriefing organisé avec le GT-retraite et la direction
4. Livrable IV : Un rapport final de synthèse de la retraite (copie papier en deux exemplaires et des fichiers sur un support électronique) à soumettre sept jours après une réunion de débriefing, couvrant les principales discussions et conclusions relatives aux thèmes et sujets traités lors de la retraite ainsi que des recommandations et / ou des étapes futures.

### **6. Compétences et valeurs**

Compétences :

- Solides compétences en communication et en création de relations;
- Se concentre sur l'impact et les résultats et répond positivement aux commentaires ;
- Les approches fonctionnent avec énergie et une attitude positive et constructive.

Valeurs :

- Démonstre des compétences professionnelles et est consciencieux et efficace dans le respect des engagements, le respect des délais et l'atteinte des résultats ;
- Affiche une sensibilité et une adaptabilité à la culture, au sexe, à la nationalité, à la religion et à l'âge.

### **7. Qualifications et expérience requises**

Éducation :

Master en communication, développement humain, science politique ou tout autre domaine connexe.

Expérience :

- Au moins 10 ans d'expérience de travail démontrée en leadership, en animation d'ateliers et en coaching.
- Expérience antérieure de travail / consultation pour des organisations internationales ; de préférence au sein du système des Nations Unies.

Compétences informatiques :

- Maîtrise de l'informatique, en particulier avec les outils Microsoft Office
- Exigences linguistiques : Maîtrise du français, excellentes compétences orales et écrites.



## 8. Critères d'évaluation technique

Résumé des formulaires d'évaluation des propositions techniques		Pondération	Points Maximum	Offrant				
				A	B	C	D	E
1.	Profil organisationnel	30%	30					
2.	Méthodologie proposée	40%	40					
3.	Profil du personnel clé	30%	30					
<b>Total</b>			<b>100</b>					

## Critères de sélection détaillés

Évaluation de la proposition technique Partie 1		Points Maximum	Offrant				
			A	B	C	D	E
<b>Profil organisationnel</b>							
1.1	Contexte organisationnel	5					
1.2	Expérience en organisation et conduite des retraites et coaching similaires et expérience de travail avec le PNUD ou d'autres agences des Nations Unies et dans le secteur privé de grande envergure	5					
1.3	Connaissances spécialisées pertinentes à la portée des travaux du mandat : organisation et conduite des retraites et coaching	10					
1.4	Liste des références	10					
<b>Total – Partie 1</b>		<b>30</b>					

Évaluation de la proposition technique Partie 2		Points Maximum	Offrant				
			A	B	C	D	E
<b>Méthodologie proposée</b>							
2.1	La méthodologie et l'approche ont-elles été comprises et clairement présentées?	15					
2.2	Le cadre conceptuel adopté est-il adapté à la tâche ?	15					
2.3	Les ressources de travail ont-elles été allouées et planifiées de manière suffisante et logique?	10					
<b>Total – Partie 2</b>		<b>40</b>					

Évaluation de la proposition technique Partie 3		Points Maximum	Offrant				
			A	B	C	D	E
<b>Profil du personnel clé</b>							
3.1	Qualifications en termes d'éducation, de consultation, spécialisations et autres critères pertinents	7					



3.2	Compétences techniques clés liées à la portée du projet et expertise spécifique dans le domaine de pratique / spécialisation pertinent	8					
3.3	Sensibilité culturelle et environnementale	7					
3.4	Qualification linguistique	8					
	<b>Total – Partie 3</b>	<b>30</b>					