



Termes de références

Recrutement d'un (d'une) formateur(trice) en leadership et management pour SOS Villages d'Enfants en Guinée.

A. Contexte

Fondée en 1949, SOS Villages d'Enfants est une Organisation non gouvernementale et indépendante de développement social qui œuvre dans le domaine des droits de l'enfant et au service des enfants qui ont perdu ou risquent de perdre la prise en charge parentale. SOS Villages d'Enfant travaille dans l'intérêt supérieur de l'enfant en se référant à la Convention internationale des Droits de l'Enfant, aux Lignes directrices relatives à la protection de remplacement pour les enfants et aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Présente dans plus de 130 pays et territoires, l'organisation accompagne les enfants et les adolescents depuis plus de 70 ans.

Sa priorité est de renforcer les familles pour prévenir la séparation mais quand cela n'est pas possible, elle recherche la meilleure prise en charge alternative pour l'enfant. SOS Villages d'Enfants œuvre en Guinée depuis 1985 et couvre les quatre régions naturelles, avec des sites localisés à Conakry, Labé, Kankan et N'Zérékoré. Ainsi, en étroite collaboration avec les partenaires, les donateurs, les communautés, les enfants, les jeunes et les familles, nous permettons aux enfants de grandir avec les liens dont ils ont besoin pour se développer et devenir les plus forts possibles. Nous défendons les droits de chaque enfant et plaidons pour le changement afin que tous les enfants puissent grandir dans un environnement favorable.

S'inscrivant dans une dynamique d'amélioration de la qualité et la diversification de ses interventions en Guinée, une stratégie nationale de développement (2023-2027) de SOS Villages d'Enfants a été élaborée. La vision ultime de cette stratégie est de permettre à SOS Villages d'Enfants en Guinée d'être une organisation de référence dans la protection et le développement des enfants et jeunes sans prise en charge parentale adéquate d'ici 2027.

Pour concrétiser cette vision, SOS Villages d'Enfants en Guinée compte œuvrer dans le domaine du développement organisationnel et de son personnel dans le but contribuer à atteindre l'effet ci-après : SOS Villages d'Enfants en Guinée dispose d'une gouvernance efficace qui soutient un personnel compétent, engagé, motivé et performant évoluant dans un bon environnement de travail.

En droite ligne avec ce résultat, l'AN a déjà élaboré un plan d'action triennal de formation de son personnel. Dans ce plan d'action, il ressort clairement les besoins en renforcement des capacités des équipes de management de tant qu'au niveau national qu'aux sites sur les notions de leadership et de management. En outre, une bonne capacité en leadership et de management permet de travailler en harmonie et dans un bon climat social et



professionnel. Ainsi, il accélère la productivité et favorise la croissance de l'activité de l'organisation. Or, il ressort que tout le staff de management de l'Association Nationale ne dispose pas suffisamment des compétences en leadership et management, affectant ainsi la dynamique des équipes et la cohésion du groupe.

C'est pourquoi, SOS Villages d'Enfants en Guinée a jugé nécessaire de renforcer la capacité de son personnel en position de Management en leadership et management.

B. Objectifs

1) Objectif général

Développer les capacités et les compétences des responsables en leadership et management

2) Objectifs spécifiques

De manière spécifique, il s'agira de :

- Evaluer le niveau de leadership de chaque Manager (07 personnes) concerné à travers une évaluation 360°
- Rafraîchir la mémoire des sept (7) Managers de SOS Villages d'Enfants en Guinée sur leur rôle de leadership au sein l'organisation
- Renforcer les capacités de leadership des sept (7) Managers de SOS Villages d'Enfants en Guinée à construire des équipes ultraperformantes et à communiquer efficacement une vision et un objectif stratégique
- Accompagner chaque Manager (07 personnes) de SOS Villages d'Enfants en Guinée à élaborer son plan de développement de son leadership

C. Résultats attendus

- Le niveau de leadership de chaque Manager est évalué à travers une évaluation 360°
- La mémoire des sept (7) Managers de SOS Villages d'Enfants en Guinée est rafraîchie sur leur rôle de leadership au sein de l'organisation
- Les capacités de leadership des sept Managers de SOS villages d'Enfants en Guinée à construire des équipes ultraperformantes et à communiquer efficacement une vision et un objectif stratégique est développé.
- Chaque Manager de SOS villages d'Enfants en Guinée est accompagné à élaborer son plan de développement de son leadership.
- Le plan de développement du leadership de chaque Manager est disponible

D. Cible de la formation

Cette formation est destinée les quatre (4) Managers de fonction du bureau (*Ressources Humaines et développement organisationnel ; Développement de programme ; Finances*



et Contrôle ; IT) et ainsi que les Mangers VE de Kankan, Conakry et N'Zérékoré soit 7 participants.

E. Livrables de la consultation :

Les livrables attendus seront produits sont les suivants :

- Une note méthodologique détaillée
- Un questionnaire personnalisé pour l'évaluation 360° et le rapport 360° de chaque Manager,
- Un programme détaillé comprenant le planning des journées de formations, les différents exposés, les sujets et modalités des cas pratiques et mises en situation, les temps et sujet d'échanges, etc...)
- Un rapport de formation incluant notamment mais sans être exhaustif :
 - Un rappel de la méthodologie de mise en œuvre
 - Le rapport 360° de chaque participant incluant les commentaires et les suggestions pour chaque rubrique évaluée.
 - Un plan de développement personnalisé de chaque Manager pour le développement de leur leadership personnel issue de l'évaluation 360°
 - Les questionnaires d'évaluation complétés par les participants

F. Profil du (de la) formateur(trice)

Le profil recherché est celui d'un (e) formateur(trice) ayant déjà presté de façon satisfaisante avec des organisations internationales et ayant des références positives sur ces prestations et qui qui répond aux critères suivants :

Les qualifications attendues sont les suivantes :

- L'expert devra justifier d'un niveau Master a minima en sciences sociales, management ou tout domaine apparenté.
- Les compétences professionnelles requises pour réaliser cet accompagnement sont celles d'un expert en leadership, coaching, conduite du changement.

Expérience professionnelle générale et spécifique attendue :

- L'expert devra justifier d'au moins 10 ans d'expérience professionnelle en coaching et/ou animation de formation en leadership, management, conduite du changement, développement personnel ou tout domaine apparenté.
- Il est, de plus, requis de l'expert une expertise avérée en tant qu'animateur-facilitateur dans des processus participatifs.
- Expérience en conduite d'évaluation 360°

G. Offres

Conditions de réception de l'offre :

L'offre présentée par chaque candidat devra être composée de :

- L'offre technique,



- L'offre financière

Les poids respectifs attribués aux propositions techniques et financières sont :

T = 0,6

F = 0,4

Offres techniques

La proposition technique doit être composée d'au moins :

- un CV qui démontre son expérience dans les domaines pertinents pour cette mission
- une proposition technique telle que définie plus haut et comprenant a minima :
 - une note de compréhension de la mission
 - une proposition méthodologique
 - un programme indicatif de formation
 - les besoins logistiques
 - trois références (nom, coordonnées et organisation) relatives à des expériences dans les domaines pertinents pour la mission.
 - CV détaillé et à jour du (de la) formateur(trice) principal.
 - Les attestations de bonne exécution des missions similaires.

Offres financière

La proposition financière doit être composée de :

- La lettre de soumission de la proposition financière ;
- Le devis estimatif incluant les modalités de paiements en franc Guinéen

L'offre technique sera notée sur 100 points.

Critères techniques	Points
Note de compréhension de la mission	10
Méthodologique	50
Attestations de bonne exécution des missions similaires avec les organisation internationales (nbre 3)	20
Expérience professionnelle dans le domaine (10 ans)	20
TOTAL	100

- Evaluation financière :

Elle consiste en la comparaison des prix proposés par application des prix unitaires aux quantités.

L'offre qui présente le prix le plus bas obtient les 100 points et le nombre de points à attribuer aux autres offres est calculé par la formule suivante :

$$\frac{\text{Montant de l'offre la moins disant}}{\text{Montant de l'offre à évaluer}} \times 100$$



La note finale accordée à une offre est égale à la somme de sa note technique pondérée et de sa note financière pondérée.

Au terme de l'analyse et de la comparaison des offres, celles-ci seront classées par ordre décroissant de notes obtenues. **Le soumissionnaire qui aura offert la meilleure offre technique et financièrement la plus économique, c'est à dire celui qui aura totalisé le point le plus élevé en cumulant la note technique et la note financière sera déclaré adjudicataire provisoire.**

Ce que nous représentons

SOS Villages d'Enfants s'engage à créer et à maintenir un environnement protecteur qui promeut ses valeurs fondamentales et empêche l'abus et l'exploitation des enfants. Nous condamnons fortement toute forme de violence et d'exploitation des enfants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre organisation, et répondons de manière appropriée à tout abus prouvé ou présumé et à toute tentative d'abus. Nous développons des mécanismes pour sensibiliser, prévenir, encourager le signalement et faciliter la réaction. Nos actions peuvent aller des mesures de développement du personnel comme la formation et le conseil jusqu'à des mesures comme la suspension, le licenciement ou la poursuite en justice.

L'organisation ne perçoit pas de frais à quelque stade que ce soit du processus !!!

H. Approbation des TDR

Préparé par :

Idrissa CONDE



Manager RHDO