



# Termes de références

**Recrutement d'un cabinet de formation et de coaching/ ou d'un(e) coach (e) 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 améliorer son développement organisationnel et celui de son personnel dans le but de **« disposer d'une gouvernance efficace qui soutient un personnel compétent, engagé, motivé et performant évoluant dans un bon environnement de travail »**.

A présent, l'organisation 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 sur les techniques de leadership et de management d'autant plus qu'une bonne capacité en leadership et en management permet de travailler en harmonie dans un bon climat social et professionnel.

C'est dans cette optique que SOS Villages d'Enfants en Guinée recrute un cabinet de formation et de coaching/un(e) coach(e) formateur(trice) renforcer les capacités de son personnel en position de management sur **les techniques de leadership et de management appliquées au secteur de l'Humanitaire et/ou du Développement** à travers la formation et le coaching.



## 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 manière individualisée :

- Faire un état des lieux de la capacité de chaque en leadership de chaque membre de l'équipe nationale de Management élargie (08 personnes). Le recours pourrait être fait à une évaluation 360°.
- Accompagner de façon individualisée chaque manager dans l'élaboration de son plan de progrès à court et moyen termes pour le développement de son leadership.
- Renforcer la capacité des managers par le biais de la formation et du coaching individualisé,.

## C. Principales activités / sous actions indicatives :

Il est attendu du cabinet/Coach formateur(trice) une proposition méthodologique basée sur une approche participative, pratique et interactive. Il/elle aura pour rôle d'accompagner le processus participatif de déconstruction/reconstruction des manières de faire en proposant une méthodologie inclusive garantissant :

- Une évaluation du niveau de leadership de chaque participant,
- Un rappel de mémoire de chaque membre de l'équipe nationale de Management élargie (08 personnes) de SOS Villages d'Enfants en Guinée sur leur rôle de leadership dans l'organisation
- Un renforcement de capacités de leadership des participants à construire des équipes ultraperformantes et à communiquer efficacement une vision et un objectif stratégique
- Le coaching et l'accompagnement des participants dans l'identification et l'appropriation des bonnes pratiques pour développer leur leadership personnel et modifier leurs manières de faire comme leader fédérateur, visionnaire et influenceur au sein de leur organisation
- L'accompagnement chaque participant dans l'élaboration de son plan de progrès à court et moyen termes pour le développement de son leadership personnel de changement de ses manières de faire, pour et au sein de l'organisation

Le cabinet de formation et de coaching/ ou le (la) coach (e) formateur (trice) pourra proposer de réaliser une évaluation 360° des participants en amont de la formation afin de calibrer sa proposition méthodologique finale et le contenu de la formation.

## D. Cible de la formation

Cette formation est destinée aux membres de l'équipe nationale de Management élargie (08 personnes)

## E. Livrables de la consultation :

Les livrables attendus sont les suivants :

- Un résumé de la méthodologie mise en œuvre réadaptée après le cadrage
- Un rapport synthèse global de l'évaluation 360° et le rapport de l'évaluation 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...).
- Les documents des modules de formation des managers validés par SOS Villages d'Enfants en Guinée
- Un rapport de renforcement de capacités/formation des managers à pouvoir construire des équipes ultraperformantes et à communiquer efficacement une vision et un objectif stratégique.
- Le document du plan de coaching et d'accompagnement de chaque Manager (L'accompagnement doit être axé sur l'élaboration d'un plan d'action personnalisé à court et moyen termes pour le développement de son leadership et style de management).
- Attestation de certification des connaissances et compétences acquises par chaque manager accompagné
- Rapport final de la prestation qui décrit entre autres le déroulement et les progrès réalisés chez chaque manager accompagné.

## F. Profil recherché

Le profil recherché est celui d'un(e) cabinet/coach(e) formateur(trice) ayant déjà fait de façon satisfaisante des prestations similaires avec des organisations non gouvernementales (ONG) internationales et ayant des références positives sur ces prestations et qui qui répond aux critères suivants :

- Les qualifications attendues sont les suivantes :
- Le Coach dédié du cabinet/coach consultant devra être détenteur d'une certification en coaching délivrée par les institutions internationalement reconnues en la matière
- 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.
- Être légalement constitué (cas des cabinets)
- Être flexible et savoir s'adapter aux programmes des managers qui doivent être accompagnés.

## 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 :

Technique = 0,6

Financière = 0,4

### Offres techniques

La proposition technique doit être composée d'au moins :

- 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.
- Copie de l'agrément/du RCMM ou toutes autres preuves de constitution légale (cas des cabinets)
- CV détaillé et mis à jour (Cas des personnes physiques) ou fiche signalétique de description des expériences (cas des cabinets)
- Les attestations de bonne exécution des missions similaires.

**Des méthodologies de formation en ligne et/ou en présentiel sont possibles.**

<b>Critères techniques</b>	<b>Points</b>
Certification en coaching	<b>20</b>
Note de compréhension de la mission	<b>15</b>
Méthodologique	<b>30</b>
Attestations de bonne exécution des missions similaires avec les organisation internationales (nbre 3)	<b>15</b>
Expérience professionnelle dans le domaine (10 ans)	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

**NB : Les candidats qui n'auront pas 70 points après l'évaluation de leurs offres techniques, ne verront pas leurs offres financières analysées.**

#### **Offre financière**

La proposition financière doit être composée de :

- La lettre de soumission de la proposition financière ;
- L'offre détaillé incluant les coûts pour l'évaluation 360° et pour le coaching individuel ainsi que les modalités de paiements en franc Guinéen

L'offre technique sera notée sur 100 points.

#### **- 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 de recrutement !!!**