



**NOTE DE CADRAGE**  
**PROJET MOSALA**  
*EXPERT.E RESOURCES HUMAINES*  
**Composante 1**

Résultat 1.1 Activité 1.1.6

*Appuyer et Impliquer les services RH de la CIP, DFQE, du FONEA et de l'ACPE dans la construction et la mise en œuvre d'un plan de renforcement des capacités du personnel*

---

Nombre de jours de travail estimé	50 H/J en présentiel 10 H/J à domicile
Nombre de missions	5 missions en République du Congo essentiellement à Brazzaville
Périodes prévues des prestations, à revoir avec l'expert.e selon le calendrier de contractualisation	16/09/2024 27/09/2024 18/11/2024 20/11/2024 20/01/2025 31/01/2025 14/04/2025 25/04/2025 28/09/2025 10/10/2025



République du Congo  
MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS,  
DE L'EDUCATION CIVIQUE, DE LA FORMATION  
QUALIFIANTE ET DE L'EMPLOI



## Table des Matières

I.	CONTEXTE / RAPPEL / PROJET .....	3
II.	ORGANISATION ET PLAN DES MISSIONS.....	8
5.	Chronogramme de la mission .....	14
6.	Evaluation : .....	14
7.	Documentation et outils à prendre en compte .....	14
8.	Profil de l'expert.e (e) : .....	15
III.	LOGISTIQUE ET CALENDRIER .....	15
1.	Lieu de l'activité .....	15
2.	Durée de l'activité .....	15
3.	Gestion du projet .....	15
IV.	RAPPORTS ET LIVRABLES A PRODUIRE .....	16
I.	LE RAPPORT DE MISSION POUR CHACUNE DES SEQUENCES D'INTERVENTION.....	16
II.	LES LIVRABLES A PRODUIRE EN FIN D'INTERVENTION : .....	16



République du Congo  
MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS,  
DE L'EDUCATION CIVIQUE, DE LA FORMATION  
QUALIFIANTE ET DE L'EMPLOI



## I. ABREVIATIONS

ACPE	Agence Congolaise Pour l'Emploi
AFD	Agence française de développement
ARCEFA	Projet d'appui au réseau des CEFA
ATD	Apprentissage de type dual
BEF	Bureau Formation Emploi
BIT	Bureau international du travail
C2D	Contrat désendettement développement
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCIAM	Chambre de commerce d'industrie, d'agriculture et des métiers
CCP	Certificat de compétences professionnelles
CEFA	Centre d'éducation et de formation et d'apprentissage
CIF-OIT	Centre international de formation de l'OIT
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CoDir	Comité de direction
CP	Comité de pilotage
DG	Direction général / Directeur général
DGFQE	Direction Générale de la Formation Qualifiante et de l'Emploi
DUE	Délégation de l'union européenne
EF	Expertise France
ETVA	Enquête sur la transition vers la vie active
FAO	Fonds des nations unies pour l'alimentation
FIGA	Fonds d'Impulsion de Garantie et d'Accompagnement
FJEC	Forum des Jeunes entrepreneurs du Congo
FONEA	Fonds National d'Appui à l'Employabilité et à l'Apprentissage
GIAC	Groupement interprofessionnel des artisans du Congo
IECD	Institut européen de coopération et de développement
INS	Institut national de la statistique
METP	Ministère de l'enseignement technique et professionnel
MJSECFQE	Ministère de la Jeunesse et des Sports, de l'Éducation Civique, de la Formation Qualifiante et de l'Emploi
NEET	Ni en éducation, ni en emploi, ni en formation
ODS	Offre de services
OIT	Organisation internationale du travail
ONEMO	Office nationale de l'emploi et de la main d'œuvre
ONG	Organisation non gouvernementale
PDCE	Projet de développement des compétences pour l'employabilité
PDCRH	Projet de développement des compétences et des ressources humaines
PEI	Pôle emploi international
PND	Programme national de développement
PNE	Politique nationale de l'emploi
PNEF	Politique nationale de l'emploi et de la formation



PTF	Partenaires techniques et financiers
RH	Ressources humaines
SIME	Système d'information sur le marché de l'emploi
SIRH	Système d'Information des Ressources Humaines
SNEF	Stratégie Nationale de l'Emploi et de la Formation
TUS	Taxe unique sur les salaires
UE	Union européenne
UNICONGO	Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo



République du Congo  
**MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS,  
 DE L'EDUCATION CIVIQUE, DE LA FORMATION  
 QUALIFIANTE ET DE L'EMPLOI**



## II. CONTEXTE / RAPPEL / PROJET

### I. PRESENTATION DU PROJET MOSALA

Le Gouvernement de la République du Congo a bénéficié de l'Agence française de développement (AFD) et de la Délégation de l'union européenne (DUE) d'un appui financier pour mettre en œuvre le projet « Mosala », afin de renforcer l'adéquation formation-emploi, améliorer l'employabilité des jeunes, réduire les inégalités de genre et les maintenir dans un emploi décent dans les départements de Brazzaville, Pointe-Noire, Niari et Sangha.

L'objectif de développement du projet est de contribuer à l'autonomisation économique des jeunes en situation de vulnérabilité face au marché du travail, au travers de la mise en œuvre de politiques actives emploi-formation avec une perspective de genre et l'amélioration de la pertinence du dispositif de formation-insertion.

De façon spécifique, il s'agit de :

- Accompagner la structuration du système formation-emploi, de la stratégie nationale et des dispositifs du suivi des politiques et d'information sur le marché de l'emploi, afin d'améliorer l'efficacité des politiques et des programmes visant l'insertion économique des jeunes, avec une perspective de genre ;
- Appuyer la mise en œuvre du dispositif de la formation qualifiante, le déploiement et la diversification de l'offre des services, ainsi que la pertinence par rapport au marché de l'emploi, avec une perspective de genre ;
- Accompagner la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi des jeunes en situation de vulnérabilité, afin d'améliorer l'insertion professionnelle et la qualité de l'employabilité des jeunes et des femmes ;
- Réduire les inégalités de genre dans l'accès et le maintien dans un emploi décent.

La cible du projet est la formation et l'insertion professionnelle de 5 000 jeunes, dont 50% des femmes, l'accompagnement de trois (3) services publics de l'emploi et la proposition de cinq (5) programmes de formation en lien avec les secteurs ciblés par le plan national de développement (PND 2022-2026).

Le projet est structuré en trois (3) composantes :

**COMPOSANTE 1** : Appui à la structuration et au pilotage du dispositif de la formation qualifiante et de l'emploi.



République du Congo  
MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS,  
DE L'EDUCATION CIVIQUE, DE LA FORMATION  
QUALIFIANTE ET DE L'EMPLOI



Cette composante cible la mise en œuvre du pilotage, du suivi et de la mise en œuvre du dispositif de la formation qualifiante et de l'emploi, afin d'améliorer l'efficacité des politiques et des programmes visant l'insertion économique des jeunes, avec une perspective genre.

Positionnée directement au niveau du ministère de la jeunesse et des sports, de l'éducation civique, de la formation qualifiante et de l'emploi (MJSECFQE), cette composante permettra d'accompagner le pilotage et la mise en œuvre de l'ensemble du projet.

**COMPOSANTE 2** : Appui à la coordination et la mise en œuvre des actions de la formation qualifiante.

L'objectif de cette composante est d'accompagner le Fonds National d'Appui à l'Employabilité et à l'Apprentissage (FONEA) pour la mise en œuvre de son dispositif de la formation qualifiante, son déploiement, sa diversification et sa pertinence par rapport aux besoins du marché de l'emploi, avec pour objectif une réduction et des inégalités de genre dans l'accès à la formation et à l'emploi.

**COMPOSANTE 3** : Appui à la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi

Cette composante vise à améliorer l'insertion professionnelle et la qualité de l'employabilité de jeunes en situation de vulnérabilité et des femmes pour l'Agence Congolaise Pour l'Emploi (ACPE).

### I.3 JUSTIFICATION DE L'ACTIVITE

Lors de la prise de contact par le point focal et le chef de projet, des structures du FONEA, de l'ACPE et de la DFQE, représentant les 3 composantes du projet, l'urgence était signalée par les 3 directeurs généraux sur le volet des ressources humaines qui était à prendre en considération.

En effet en 2019 lors de la suppression de l'ONEMO pour faire place à 2 entités que sont le FONEA et l'ACPE, le personnel a été réparti sans considération de leurs compétences au sein de ces structures qui n'étaient pas prêtes à accueillir un effectif pléthorique sans une véritable connaissance des fonctions leur incombant.

Pour cette mission, il s'agit dans un premier temps, à partir des études réalisées en amont du projet, d'élaborer un programme de formation-action en adéquation avec les besoins des agents du FONEA et de l'ACPE.

En outre certains emplois stratégiques ne sont pas pourvus comme par exemple les conseillers formation-emploi de l'ACPE, il sera donc important de réfléchir avec les directions sur l'amélioration du sentiment d'appartenance de sa structure et de la mobilité en matière d'emploi comme celle géographique d'ailleurs.

Ce programme devra identifier les besoins en formation pour chacune des entités au niveau national et élaborer un plan de formation étalée sur toute la durée du projet. Cette activité sera



République du Congo  
MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS,  
DE L'EDUCATION CIVIQUE, DE LA FORMATION  
QUALIFIANTE ET DE L'EMPLOI



dessinée comme une offre de formation continue interne permanente à pérenniser au-delà de l'exécution du projet. Les formations pourront aborder les thématiques suivantes désormais pré-identifiées lors des études passées : Suivi-évaluation et capitalisation ; management d'équipe et d'organisation ; analyse des besoins de formation ; développement des outils de formation ; développement des outils d'évaluation, de reconnaissance / validation des compétences et de certification ; techniques d'animation, modération et facilitation de groupe ; accompagnement à l'élaboration des plans de formation ; parcours et modalités de formation, d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation, d'insertion ; modèles de financement de développement des compétences ; développement économique local par le développement des compétences et de l'emploi. Il sera intéressant d'étudier les formations en adéquation avec les besoins du FONEA proposées par le RAFFPRO groupement des Fonds de Financement de Formation Professionnelle en Afrique.

En outre, il sera utile d'étudier simultanément la faisabilité de l'élaboration d'un référentiel RH managérial afin d'initier, rapidement, les campagnes d'évaluation, d'entretiens de suivi et d'entretiens annuels. Ce référentiel managérial pourrait être présenté au top management lors d'une mission ultérieure. A cette occasion, nous prévoirons une séquence RH afin d'acculturer les managers des 3 entités à la démarche de montée en compétences.



République du Congo  
MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS,  
DE L'EDUCATION CIVIQUE, DE LA FORMATION  
QUALIFIANTE ET DE L'EMPLOI



### III. Organisation et Plan des missions

#### 1. Phasage des missions

<b>Mission 1</b>	Ressources Humaines 1
<b>Période prévisionnelle</b>	16/09/2024 28/09/2024
<b>Durée de la mission</b>	10 jours de travail à Brazzaville 2 jours à domicile
<b>Objectif de la mission</b>	Impliquer les 3 services RH de chaque composante et la CIP à l'élaboration et à la mise en d'in plan de formation pour le projet MOSALA
<b>Résultats attendus</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) L'expert a pris connaissances des études réalisées en amont du projet MOSALA,</li><li>2) Une réunion de cadrage entre l'AMO, la CIP et l'expert s'est tenue au début de la mission ;</li><li>3) Chaque entité a été rencontrée individuellement par l'expert afin de définir les besoins de formation mais également d'identifier les problématiques éventuelles propres à chacune d'entre elles (pyramide des âges, cartographie des emplois, emplois stratégiques à pourvoir...).</li><li>4) Un atelier regroupant l'ensemble de chacune des équipes RH (maximum 15 personnes) y compris la CIP s'est tenu lors de la mission pour la construction d'un plan de formation commun et spécifique à chacune des entités ;</li><li>5) Le budget dans le cadre du renforcement des compétences dans le cadre de MOSALA est estimé pour les 4 premières années du projet</li><li>6) Les différents services ont été sensibilisés à l'organisation des entretiens d'appréciation annuelle ;</li><li>7) Un programme d'intervention d'expertise est remis à l'AMO pour 2024 et 2025 ;</li><li>8) A la fin de la mission une restitution de la mission de l'expert sera organisée devant les représentants des 3 composantes, la CIP et les invités éventuels du MJSECFQE.</li></ol>
<b>Lieu(x) de la mission</b>	BRAZZAVILLE
<b>Livrables</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✚ Les comptes rendus (4) des entretiens avec chaque service RH ;</li><li>✚ Les plans de formations pour les 3 entités (communes et spécifiques) ;</li></ul>



	 La proposition du programme d'intervention pour la durée du projet.
<b>Tâches</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontrer les différentes composantes et la CIP du projet MOSALA en appui avec le point focal et/ou le Chef de Projet ;</li> <li>• Animer un atelier avec les différentes pour la proposition et la stabilisation des plans de formation ;</li> <li>• Sensibiliser les différentes entités à la mise en place des entretiens annuels d'appréciation ;</li> </ul>
<b>Acteurs impliqués</b>	Le MJSECFQE, La CIP, L'AMO (Assistance à Maitrise d'Ouvrage), Le FONEA L'ACPE, La DGFQE (Direction Générale de la Formation Qualifiante et de l'Emploi)
<b>Commentaires</b>	Cette première mission sera essentiellement axée sur le diagnostic des services RH et la construction des plans de formation pour les 5 années du projet MOSALA. Les problématiques majeurs seront identifiées lors des entretiens avec les top managers.

<b>Mission 2</b>	Ressources Humaines 2
<b>Période prévisionnelle</b>	18/11/2024 au 29/11/2024
<b>Durée de la mission</b>	10 jours de travail en République du CONGO 2 jours à domicile
<b>Objectif de la mission</b>	Présenter les plans de formation et former les managers à la pratique des entretiens annuels d'appréciation .
<b>Résultats attendus</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Les plans de formation sont présentés et validés par chacune des entités ;</li> <li>2) Le coût des formations qui seront mises en œuvre est précisé ;</li> <li>3) Une feuille de route est construite, présentée et validée au regard des recommandations de l'expert (e) proposées lors de sa première mission ;</li> <li>4) Les différents services RH sont sensibilisés sur la prise en charge par le projet MOSALA du site emploi.cg et connaissent l'architecture du site et le recommande à leurs proches collaborateurs ;</li> <li>5) L'ACPE est appuyé pour la constitution d'une équipe de conseillers insertion Emploi (20/25)</li> </ol>



	<p>6) Un atelier regroupant les top managers a été animé par l'expert ( e) sur les outils et la mise en pratique des entretiens annuels d'appréciation</p> <p>7) Un chronogramme des entretiens d'appréciation est remis par chacune des entités y compris la CIP ;</p> <p>8) Un atelier type brain-storming regroupant les services RH, le point focal de la CIP, le CdP est animé par l'expert ( e) afin de réfléchir aux actions dans le cadre de l'optimisation , de l'efficience , du déploiement des différents structures.</p> <p>9) Un diagnostic sur la présence, la bonne tenue des éléments essentiels à la composition des dossiers du personnel ce chacune des composantes y compris la CIP a été effectué. Les recommandations seront proposées et un atelier sur ce sujet sera proposé pour la mission ressources humaines 3</p> <p>10) Une feuille de route est suivie par les services RH</p>
<b>Lieu(x) de la mission</b>	BRAZZAVILLE
<b>Livrables</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Les évaluations de l'atelier Brain Storming et des évaluations des appréciations annuelles ;</li> <li>2) Le chronogramme des entretiens pour chacun des services RH ;</li> <li>3) La liste des Conseillers Insertion Emploi est proposée par le DG de l'ACPE ;</li> <li>4) La composition type du dossier de suivi d'un collaborateur ;</li> <li>5) La feuille de route mise à jour.</li> </ol>
<b>Tâches</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser et animer la validation des plans de formation par les DG de chaque structure du projet MOSALA ;</li> <li>• Animer un atelier de 2 jours pour les cadres supérieurs sur la pratique et la mise en œuvre des entretiens annuels ;</li> <li>• Sensibiliser les différents services RH au suivi du site emploi.cg et pour en connaître l'utilisation de base ;</li> <li>• Appuyer la planification des entretiens .</li> </ul>
<b>Acteurs impliqués</b>	<p>Le MJSECFQE,  La CIP,  L'AMO,  Le FONEA  L'ACPE,  La DGFQE,</p>
<b>Commentaires</b>	<p>Pour cette seconde mission il sera important d'impliquer chaque composante et le Ministère pour la sensibilisation et l'importance des entretiens annuels d'appréciation. Nous le rappelons cette activité n'est pas du tout mise en œuvre au sein du dispositif d'évaluation RH congolais. Cette activité a été mise en place au sein</p>



	des CEFA. En outre la problématique du recrutement de Conseillers Insertion Emploi est abordé avec l'ACPE et un accompagnement est mis en place avec l'appui de l'expert pour la constitution de cette équipe.
--	--

<b>Mission 3</b>	Ressources Humaines 3
<b>Période prévisionnelle</b>	Du 20/01/2025 au 31/01/2025
<b>Durée de la mission</b>	10 jours de travail au Congo Brazzaville 2 jours à domicile
<b>Objectif de la mission</b>	Engager l'opérationnalisation des plans de formation et appuyer la structuration des services RH
<b>Résultats attendus</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Les premières formations sont lancées ;</li> <li>2) La plateforme emploi.cg est opérationnelle et l'utilisation est en progrès ;</li> <li>3) La liste des Conseillers Insertion Emploi est stabilisée et le programme de d'accompagnement est organisé avec France Travail ;</li> <li>4) Les entretiens d'appréciation ont débuté et les premiers constats sont analysés et les remédiations sont proposées ;</li> <li>5) Les services RH ont mis en place et/ou actualisés les dossiers du personnel ;</li> <li>6) La pyramide des âges est disponible, le personnel présent est bien en adéquation avec le code du travail ;</li> <li>7) Les plans de formation sont ajustés en fonction des premiers entretiens d'appréciation,</li> <li>8) Une formation initiale à la GPEC est assurée pour les différents services RH dans le cadre d'un atelier</li> </ol>
<b>Lieu(x) de la mission</b>	Brazzaville
<b>Livrables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La synthèse des premiers entretiens annuels d'appréciation ;</li> <li>- La pyramide des âges de chacune du personnel de chaque composante commentée ;</li> <li>- Le plan de formation global du projet MOSALA ;</li> <li>- Une note pour la suite des appuis RH du projet MOSALA</li> </ul>
<b>Tâches</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animer une formation sur les bases de management (conduite de réunion, gestion du temps, gestion des conflits...) ;</li> <li>• Identifier les leviers du sentiment d'appartenance et proposer une activité pour la prochaine mission ;</li> <li>• Réaliser une synthèse de ces 3 premières missions et proposer une feuille de route pour</li> <li>• Effectuer une restitution des 3 premières missions.</li> </ul>



<b>Acteurs impliqués</b>	Le MJSECFQE, La CIP L'AMO, Le FONEA L'ACPE, La DGFQE,
<b>Commentaires</b>	Pour cette troisième mission en RH qui clôture le premier cycle de cette activité consécutive de MOSALA, les premiers constats sont analysés et mesurés et une feuille de route ainsi que les recommandations nécessaires à la montée en compétences des différents collaborateurs est proposée. Les apports de ces 3 premières missions permettront d'élaborer un plan de formation des services RH à la GEPEC.
<b>Mission 4</b>	Ressources Humaines 4
<b>Période prévisionnelle</b>	Du 14/04 au 25/04/2024
<b>Durée de la mission</b>	10 jours de travail au Congo Brazzaville 2 jours à domicile
<b>Objectif de la mission</b>	Engager les équipes RH dans une démarche GPEC avec des entreprises du secteur privé.
<b>Résultats attendus</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Le plan de formation est mis en place et les premières formations sont évaluées ;</li> <li>2) Une réflexion s'est engagée sur une meilleure répartition et utilisation des effectifs ;</li> <li>3) Les dossiers du personnel sont suivis et mis à jour ;</li> <li>4) Les équipes RH ont revu les fiches de postes avec l'appui de l'expert ;</li> <li>5) Les conseillers Insertion Emploi de l'ACPE ont engagé leur cycle de formation et sont opérationnels au sein des agences,</li> <li>6) Une formation initiale à la GPEC est assurée pour les différents services RH dans le cadre d'un atelier</li> </ol>
<b>Lieu(x) de la mission</b>	Brazzaville
<b>Livrables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La note de synthèse sur la revue des effectifs notamment pour le FONEA et l'ACPE</li> <li>- Les fiches de postes par composante</li> </ul>
<b>Tâches</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animer une formation sur les bases de la GPEC;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser un point avec les différents DG de chacune des composantes ;</li> <li>• Vérifier et valider les fiches de postes ;</li> <li>• Organiser un atelier avec les équipes RH et quelques RH d'entreprises dans le cadre de la mise en place de la GPEC.</li> </ul>
<b>Acteurs impliqués</b>	Le MJSECFQE, La CIP L'AMO, Le FONEA L'ACPE, La DGFQE, 3ou 4 entreprises du secteur privé.
<b>Commentaires</b>	Pour cette quatrième mission, l'accent sera donné à la formation à la GPEC des équipes RH de chacune des composantes en y intégrant si possible quelques RH du secteur privé pour partage de bonnes pratiques. Les CIE (Conseillers Insertion Emploi) devront être identifiés et projetés dans une dynamique formation/action

<b>Mission 5</b>	Ressources Humaines 5
<b>Période prévisionnelle</b>	Du 29/09/2025 au 10/10/2025
<b>Durée de la mission</b>	10 jours de travail au Congo Brazzaville 2 jours à domicile
<b>Objectif de la mission</b>	Finaliser la formation à la GPEC et évaluer les avancées , progrès et points à améliorer pour chaque services RH accompagnés.
<b>Résultats attendus</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Le groupe GPEC assiste à une seconde formation dans le cadre de la GPEC ;</li> <li>2) La plateforme emploi.cg est maitrisée par l'ACPE ;</li> <li>3) La seconde campagne des entretiens d'évaluation est engagée ;</li> <li>4) Les services RH sont fonctionnels et son organisation est évaluée ;</li> <li>5) La mise en place d'un SIRH est envisagée et budgétée ;</li> <li>6) Les plans de formation sont stabilisés et validés par les DG de chacune des composantes,</li> <li>7) Un bilan des 5 missions d'appui est disponible accompagné d'une feuille de route pour la suite du projet</li> </ol>
<b>Lieu(x) de la mission</b>	Brazzaville
<b>Livrables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le planning de la seconde campagne des entretiens annuels d'appréciation ;</li> <li>- La fiche de proposition budgétée du SIRH</li> <li>- Le plan de formation global du projet MOSALA validé ;</li> </ul>
<b>Tâches</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animer une formation sur la GPEC (fin)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier la bonne maîtrise et utilisation du site emploi.cg par l'ACPE,</li> <li>• Appuyer la programmation de la seconde campagne des entretiens annuels d'appréciation ;</li> <li>• Effectuer une restitution des 5 missions aux différentes composantes et partenaires.</li> </ul>
<b>Acteurs impliqués</b>	Le MJSECFQE, La CIP L'AMO, Le FONEA L'ACPE, La DGFQE, 3 ou 4 entreprises du secteur privé
<b>Commentaires</b>	Pour cette troisième mission en RH qui clôture le premier cycle de cette activité conséquente de MOSALA, les premiers constats sont analysés et mesurés et une feuille de route ainsi que les recommandations nécessaires à la montée en compétences des différents collaborateurs est proposée. Les apports de ces 3 premières missions permettront d'élaborer un plan de formation des services RH à la GEPEC.

*Les contenus pour les missions 2, 3,4 et 5 pourront être sujettes à modification en accord des parties en fonction des résultats atteints lors des missions précédentes*

## 5. Chronogramme de la mission

Le chronogramme pour chacune des missions (5) sera transmis et finalisé par l'expert.e après une visio entre la CIP et celui-ci dès qu'il sera identifié par Expertise France au moins 2 semaines avant le démarrage de la mission.

## 6. Evaluation :

Les outils d'évaluation qui seront mis en place pour cette action seront présentés à l'expert.e dès le démarrage de sa mission par le responsable SSE de la CIP avec l'appui du CDP

## 7. Documentation et outils à prendre en compte

- ✚ La fiche projet MOSALA ;
- ✚ L'étude de faisabilité de l'AFD ;
- ✚ Le rapport Etamboli Ya Sika ;
- ✚ Le rapport final d'appui au FONEA ;
- ✚ Le rapport de démarrage.



République du Congo  
 MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS,  
 DE L'EDUCATION CIVIQUE, DE LA FORMATION  
 QUALIFIANTE ET DE L'EMPLOI



## 8. Profil de l'expert.e (e) :

### Qualifications et compétences

- Exigence minimale : Titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur niveau Master (BAC+5) en Ressources humaines, sciences économiques, Management de la Formation, sociales, sciences de l'éducation...

### Expérience professionnelle générale

- Exigence minimale : 10 ans d'expérience professionnelle dans le domaine des ressources humaines notamment de la Formation professionnelle.
- Exigence minimale : 3 ans d'expérience professionnelle dans le cadre de projets de coopération au dans le secteur de la formation professionnelle au cours des 10 dernières années notamment en Afrique subsaharienne et Centrale.
- Exigence minimale : avoir mené au moins 3 études de diagnostic et/ou plan de formation continue si possible en Afrique subsaharienne et/ou centrale.
- Exigence minimale : Maitriser la GPEC et être en mesure de former un groupe de 20 personnes (3 expériences devront être justifiées dans un pays en voie de développement)
- Exigence minimale : avoir, au moins, 2 expériences d'intervention dans un projet de développement de la formation professionnelle dans un pays de l'Afrique Centrale et/ou de l'Ouest. La connaissance du Congo serait un plus.

## IV. LOGISTIQUE ET CALENDRIER

### 1. Lieu de l'activité

La mission aura lieu à Brazzaville

### 2. Durée de l'activité

- Elle sera de 60 H/J

### 3. Gestion du projet

#### a) Maître d'Ouvrage du projet

La Cellule Internalisée du Projet (CIP) représentant le MJSECFQE avec l'appui de l'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage Expertise France.

#### b) Services impliqués pour cette mission

Expertise France : 1 Expert.e RH, le Chef de projet (CDP), l'Assistante Projet (AP).



République du Congo  
MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS,  
DE L'EDUCATION CIVIQUE, DE LA FORMATION  
QUALIFIANTE ET DE L'EMPLOI



A la CIP : Le Coordonnateur, Le point focal, la chargée du suivi évaluation, l'assistante administrative ;  
Au MJSECFQE : le service RH ; le Directeur de Cabinet ;  
A la DGFQE : le DG, les personnes ressources identifiées par le coordonnateur et le DG  
Au FONEA : le DG, le service des ressources humaines et les personnes ressources identifiées du FONEA ;  
A l'ACPE : le DG, le responsable des ressources humaines et les personnes ressources identifiées de l'ACPE  
Le secteur privé : 3 ou 4 entreprises pour accompagner les RH de chacune des composantes

L'organisation de la semaine de travail sera organisée en amont de chaque mission par la CIP dès réception du chronogramme de l'expert.e

## V. RAPPORTS ET LIVRABLES A PRODUIRE

### I. Le rapport de mission pour chacune des séquences d'intervention

Au plus tard deux semaines après la fin de sa mission, l'expert.e rédigera un rapport technique de la mission .

Le **rapport de mission** est un document **synthétique** rédigé par l'expert.e en fin de mission. Ce document comporte :

- Un résumé exécutif (maximum 2 pages)
- Une partie descriptive (le déroulement de la mission) ;
- Une partie analytique (analyse et recommandations) ;
- Une partie programmatique (activités à réaliser à l'issue de la mission par les différents acteurs impliqués, présentées sous forme de chronogramme).
- Une conclusion et recommandations (maximum 2 pages)

Le rapport comportera en annexe les **outils** (PPT, formulaires, outils, documentation...) produits lors de la mission.

### II. Les livrables à produire en fin d'intervention :

- ✚ Le plan de formation budgété pour MOSALA des 3 entités et de la CIP,
- ✚ La feuille de route et de suivi du plan de formation globale ;
- ✚ Une synthèse des 5 missions.
- ✚ Une fiche technique pour l'acquisition d'un SIRH



République du Congo  
MINISTRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS,  
DE L'EDUCATION CIVIQUE, DE LA FORMATION  
QUALIFIANTE ET DE L'EMPLOI

