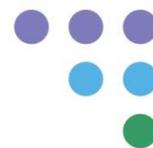




Ce programme est financé par l'Union européenne et cofinancé par le Ministère Fédéral Allemand de la Coopération Economique et du Développement



TERMES DE RÉFÉRENCE

THAMM

- Pour une approche globale de la gouvernance des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord

TERMES DE RÉFÉRENCE

Consolidation et développement d'une feuille de route nationale sur l'anticipation des besoins en compétences pour la gouvernance de la mobilité de travail en Tunisie

Nature de la mission

L'OIM lance un appel d'offres (RFQ) pour l'engagement d'un cabinet-conseil qui sera chargé de la mission de **consolidation et développement d'une feuille de route nationale sur l'anticipation des besoins en compétences pour la gouvernance de la mobilité de travail en Tunisie**. La mission vise à consolider le draft développé par les participants au parcours de formation susmentionné, en menant des consultations nationales nécessaires auprès des parties prenantes et en s'appuyant sur l'ensemble des autres initiatives menées au niveau national, dont notamment, la note conceptuelle relative à la création d'une cellule de veille et d'anticipation des métiers en Tunisie et à l'international, la feuille de route nationale sur l'amélioration du climat d'investissement et les feuilles de routes sectorielles sur l'anticipation des compétences au niveau des chaînes de valeurs de la plasturgie, de l'huile d'olive et dérivés, et des dattes et dérivés (appuyées par le projet de l'Organisation Internationale du Travail - OIT « [STED-AMT](#) » en Tunisie).

Introduction

Créée en 1951, l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), agence des Nations Unies, est la principale organisation intergouvernementale active sur la scène migratoire. L'OIM œuvre pour la promotion des migrations humaines et ordonnées dans l'intérêt de tous, le renforcement de la coopération internationale et la recherche de solutions pratiques aux défis migratoires. L'OIM, à travers ses actions, appuie les gouvernements et les migrants. Afin de répondre aux défis liés à la mobilité de la main-d'œuvre dans les pays d'Afrique du Nord, plusieurs initiatives sous-régionales ont été entreprises. À travers le projet [THAMM](#) '**Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa**' et en s'appuyant sur une approche holistique de la gouvernance et de la mobilité de la main-d'œuvre, l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) et Enabel, l'Agence belge de développement, ont développé une initiative régionale visant à renforcer les mécanismes de protection des travailleurs migrant-e-s tout au long du cycle migratoire, qu'il s'agisse de travailleurs quittant la région ou venant y rechercher un emploi. Financé par le Fonds Fiduciaire d'Urgence de l'Union Européenne pour l'Afrique (EUTF) et le Ministère Fédéral Allemand de la Coopération Économique et de Développement (BMZ), le programme comprend cinq objectifs spécifiques – dont quatre sont gérés

conjointement par l'OIM et l'OIT – qui contribueront à améliorer la gouvernance des migrations des travailleurs migrants en **Égypte, en Tunisie et au Maroc**, à travers l'élaboration et la mise en œuvre de cadres politiques cohérents fondés sur les droits humains et les normes du travail, constituant les éléments essentiels d'une gouvernance juste et efficace de la migration du travail. Le programme contribuera également à la préparation, à la mise en place et/ou à l'amélioration du cadre juridique relatif à la migration et à la mobilité régulières en coopération avec les pays nord-africains ciblés et les États membres de l'Union européenne (UE).

Gérer la migration efficacement est une priorité tant pour les pays d'origine que de destination. Les gouvernements réalisent de manière croissante qu'une gestion durable de leur marché du travail est conditionnée par **leur capacité à évaluer les besoins en compétences par secteur économique, métier et région**. Des systèmes efficaces d'anticipation des besoins en compétences permettent aux gouvernements de mieux planifier l'organisation de leurs systèmes éducatifs et de formation professionnelle en amont, de répondre aux besoins de leur marché du travail national et d'adapter leurs mécanismes d'intermédiation en aval, ainsi que d'évaluer quelle part de leur force de travail ils peuvent positionner à l'international, où et dans quelles conditions. Ceci déterminera enfin les partenariats que les pays peuvent vouloir nouer, qu'il s'agisse de combler les pénuries de main d'œuvre ou qu'ils puissent envisager de positionner leur main d'œuvre disponible de manière compétitive dans des conditions de travail décent à l'étranger.

Les systèmes d'anticipation des besoins en compétences sont donc une composante critique, de la redéfinition des politiques de migration et de mobilité de main d'œuvre, au service des objectifs nationaux sur l'emploi, et des partenariats bi- et multilatéraux de mobilité des compétences entre les pays et les régions. Ces systèmes sont, toutefois, complexes à établir car ils requièrent un fort leadership, une coordination inter-institutionnelle agile et de hauts niveaux de technicité de bout en bout.

Dans son **Objectif Spécifique 2**, le programme THAMM **vis** l'amélioration des mécanismes d'évaluation, de certification, de validation et de reconnaissance des compétences et des qualifications des migrants. Selon la note d'orientation de l'OIT « [Anticiper et ajuster compétences et emploi](#) » ; *l'anticipation des besoins en compétences désigne les activités visant à évaluer les futurs besoins en compétences du marché du travail, de manière stratégique et au moyen de méthodes cohérentes et systématiques*. Des recherches préliminaires au sein de THAMM et les données régionales et nationales disponibles ont souligné le besoin de former les institutions et les personnels impliqués des pays partenaires et d'appuyer l'adoption de feuilles de route nationales pour le développement de systèmes d'anticipation des besoins en compétences pour la migration et la mobilité de main-d'œuvre.

Contexte de la mission

Dans ce cadre, le programme THAMM en collaboration avec le centre international de formation de l'OIT a mené en 2022 un parcours de formation et d'échange sous le thème « les compétences au service de la migration et de la mobilité de main d'œuvre en Afrique du Nord ».

Ce parcours a intégré dans une **modalité hybride**, deux grandes phases interconnectées :

- **La première phase s'est tenue à distance** - sur la plateforme eCampus du CIFOIT du 26 septembre au 23 octobre 2022 et s'est focalisée sur la **compréhension du cadre conceptuel des compétences de la migration et mobilité de main d'œuvre** et les implications en termes de politiques publiques ainsi que de programmes et services offerts aux populations. Ce parcours souple (vingt heures d'apprentissage en quatre semaines) a prévu des leçons synchrones (Webinaires) et des activités asynchrones, suivies et animées par les tuteurs du parcours, qui ont été mises en place à travers une plateforme en ligne dédiée.
- **La deuxième phase du cours s'est déroulée en présentiel**, dans le campus du CIFOIT à Turin du 16 au 18 novembre 2022. Cette phase s'est appuyée sur les connaissances théoriques acquises et sur les réflexions qui en auront découlées, afin de faciliter l'émergence, pour chacun des trois pays impliqués (Égypte, Maroc, Tunisie) d'un **modèle contextualisé de gestion nationale des aspects liés aux compétences de la migration et de la mobilité de la main d'œuvre**. L'évènement présentiel a tiré profit de la collaboration et des échanges entre les participants des pays cibles ainsi qu'avec les experts invités pour les sessions présentielles.

La délégation tunisienne qui a suivi ce parcours de formation est composée de 15 représentants des structures suivantes :

- Le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, notamment :
 - La Direction générale du placement à l'étranger et de la main d'œuvre étrangère ;
 - L'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications ;
 - L'Agence Nationale pour l'Emploi et du Travail Indépendant ;
 - L'Agence tunisienne de la formation professionnelle ;
 - Le Centre National de Formation de Formateurs et d'Ingénierie de la Formation ;
 - Le Centre National de Formation Continue et de Promotion Professionnelle.
- Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique ;
- L'agence tunisienne de coopération technique ;
- L'organisation des employeurs, UTICA ;
- L'organisation des travailleurs, UGTT ;
- Les agences d'emploi privées.

A l'issue de ce parcours une proposition de **feuille de route nationale** a été élaborée par les participants. Cette feuille de route a adopté, comme cadre de référence, le document de la Stratégie Nationale de l'Emploi à l'International (SNEI), dont notamment ;

- **Axe 2 : Un système d'information et de veille intégrant les impératifs évolutifs du marché du travail national et international, ainsi que ceux d'une coopération internationale, permettant une gestion optimale de l'emploi à l'international ;** et
- **Axe 3 : Un système de formation, structurant un capital humain, adapté aux besoins du marché du travail national et international et aux différentes phases du processus migratoire.**

Objectifs de la mission

Le développement de la feuille de route nationale sur l'anticipation des besoins en compétences pour la gouvernance de la mobilité de travail en Tunisie devra être mené selon une approche participative et en étroite collaboration avec l'équipe du programme THAMM, la direction générale de placement à l'étranger et de la main d'œuvre étrangère (DGPEMOE) et l'observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ) du ministère de la formation professionnelle et de l'emploi. Le cabinet-conseil sera en charge principalement des tâches suivantes :

- Procéder à une revue documentaire et à une analyse du cadre stratégique et des différentes initiatives menées ou en cours en relation avec l'anticipation des besoins du marché du travail (forces, faiblesses, menaces et opportunités) ;
- Identifier les acteurs intervenants (publics et privés) dans l'anticipation des besoins en compétences, y compris les partenaires sociaux ;
- Mener un travail de consultation auprès des différents acteurs et structures intervenantes de façon individuelle et/ou collective. Les mandants et partenaires du programme THAMM seront informés sur l'approche méthodologique de la réalisation de cette feuille de route (objectifs, méthodologie, résultats visés) afin d'assurer une adhésion au processus d'élaboration ;
- Identifier les défis et les opportunités en matière d'anticipation de compétences et migration de main d'œuvre, y compris les méthodes quantitatives et qualitatives d'anticipation des compétences et leurs mises en œuvre en Tunisie ; les cadres institutionnels existants ou requis ; les capacités et l'expertise des acteurs à impliquer et les données disponibles/ feuilles de route sur certains secteurs (voir la note d'orientation de 2018 de l'OIT « [Les compétences au service de la migration et de l'emploi](#) ») ;
- Monter et assurer un atelier de validation de la feuille de route proposée ;
- Développer une nouvelle proposition de feuille de route sur l'anticipation des besoins en compétences pour la gouvernance de la mobilité de travail en Tunisie ; Cette feuille de route devra contenir notamment : les objectifs à atteindre, les mesures opérationnelles permettant l'atteinte des objectifs, les ressources nécessaires, le calendrier à respecter, les risques, etc. ;
- Mener le processus de validation de la feuille de route nationale sur l'anticipation des besoins en compétences pour la gouvernance de la mobilité de travail ;
- Proposer des recommandations opérationnelles pour la mise en œuvre de cette feuille de route.

Les documents de référence qui seront mis à disposition :

- Le draft de feuille de route nationale sur l'anticipation des compétences pour la gouvernance de la mobilité de travail en Tunisie, susmentionnée ;
- Rapport de l'étude : État du marché de l'emploi tunisien et international et identification des opportunités pour les demandeurs d'emploi tunisiens ;
- La stratégie nationale de l'emploi à l'international et de la protection des droits des travailleurs migrants (SNEI) ;
- La Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) ;

- Le rapport de formation sur « Les compétences au service de la migration et de la mobilité de main d'œuvre en Afrique du Nord » ;
- Les feuilles de route sectorielles développées dans le cadre du projet STED-AMT ;
- La note conceptuelle relative à la création d'une cellule de veille et d'anticipation des métiers en Tunisie et à l'international ;
- La note d'orientation de 2015 de l'OIT « [Anticiper et ajuster compétences et emploi](#) » ;
- La note d'orientation de 2018 de l'OIT « [Les compétences au service de la migration et de l'emploi](#) » ;
- "The role of social partners in skills development, recognition and matching for migrant workers".

Durée de la mission

La durée de la mission est estimée à 20 jours / homme à l'appréciation du soumissionnaire, à la présente consultation. Il est prévu que la mission démarre courant la deuxième quinzaine du mois de **juin 2023** sauf retard lié à la procédure de sélection et d'approbation du prestataire. Toutefois, la mission ne devra pas dépasser **02 mois**.

Calendrier d'exécution

Le cabinet-conseil proposera un calendrier prévisionnel qui indique le planning des étapes (programme de travail) et les délais proposés pour entreprendre les activités indiquées et fournir les livrables de la mission.

Un calendrier prévisionnel est proposé ci-après :

	Tâches et livrables	Jours de travail (J)	Nombre de jours de travail et résultat	Résultat	Date
A	Revue documentaire	03	13 jours	Résultat 1	Livraison du résultat 1 (selon la satisfaction des partenaires du projet)
B	Élaboration d'une note méthodologique présentant en détail l'approche à adopter pour le développement et la validation de la feuille de route nationale sur l'anticipation des besoins en compétences pour la gouvernance de la mobilité de travail en Tunisie, y compris une liste et un calendrier prévisionnel des entretiens avec les parties prenantes clés	02			
C	Collecte d'informations et consultations des principaux acteurs institutionnels et des partenaires sociaux	06			

D	Consolidation des informations collectées et révision du draft de la feuille de route nationale	02			
E	Préparation et facilitation d'un premier atelier de travail pour la consolidation de la feuille de route nationale avec les parties prenantes	03	7 jours	Résultat 2	Livraison des résultats 2 et 3
F	Sur la base des commentaires reçus de l'OIM et des parties prenantes, réviser le document de la feuille de route nationale et soumettre un rapport final (Un 2 ^{ème} atelier de validation finale, pourra être envisagé)	04		Résultat 3	
	TOTAL (Nombre de jours)	20			

Résultats attendus/livrables

Pour mener à bien sa mission, le prestataire exploitera tout document jugé utile, rencontrera les principaux responsables des parties prenantes et organisera tout de travail qu'il jugera utile pour l'exécution de la mission.

Dans le cadre de la mission, le prestataire produira les livrables suivants :

1. **Une note méthodologique** présentant en détail l'approche à adopter pour le développement et la validation de la feuille de route nationale sur l'anticipation des besoins en compétences pour la gouvernance de la mobilité de travail en Tunisie, y compris une liste et un calendrier prévisionnel des entretiens avec les parties prenantes clés ;
2. **Préparation et facilitation d'un atelier de travail** pour la consolidation de la feuille de route nationale avec les parties prenantes ;
3. **Un rapport final** qui comprendra :
 - Une synthèse de la revue documentaire et de l'état des lieux des différentes initiatives en lien avec l'anticipation des besoins en compétences ;
 - Une feuille de route nationale sur l'anticipation des besoins en compétences pour la gouvernance de la mobilité de travail, validée par les parties prenantes ;
 - Des recommandations opérationnelles pour la mise en œuvre de la feuille de route nationale.

Compétences requises

Cet appel s'adresse à un cabinet-conseil qui doit démontrer comme suit :

- Les références démontrant ses compétences et son expérience dans les domaines liés à la mission ;
- Une expérience d'au moins cinq (5) ans dans la consultation de projet ou le conseil, dans le domaine des ressources humaines, de l'emploi, des politiques de développement, de la formation professionnelle, du social, ou du développement ;
- Une expérience d'au moins cinq (5) ans dans le domaine de l'ingénierie de la formation (conception et le développement des modules, de formation, de supports de cours et de supports didactique), l'animation d'atelier, la facilitation de travail d'équipe ou domaine pertinent à la mission ;
- Une expérience dans l'analyse de données et les outils d'évaluation des compétences et des tendances actuelles en matière de de mobilité professionnelle, est un atout ;
- Une connaissance avérée sur les services public d'emploi, le marché de l'emploi, les politiques nationales, est un atout ;
- Une expérience avec les agences des Nations Unies est un atout ;
- Une expérience de collaboration avec les institutions et les organisations de la société civile sur les questions d'emploi, d'émigration /migration de main-d'œuvre, de coopération au développement, ou autre domaine pertinent à la mission, est souhaitée ;
- De solides capacités conceptuelles et analytiques et rédactionnelles ;
- Des capacités démontrées à livrer des études de qualité dans des délais serrés ;
- Excellente maîtrise de l'arabe et du français (les livrables sont à rédiger en français). Une bonne compréhension de l'anglais est souhaitable.

Grille d'évaluation

La grille d'évaluation se basera sur les critères de sélection suivants :

Grille d'évaluation technique de la candidature	Score
Le nombre d'années d'expérience (min. 5 ans) dans le conseil, la consultation de projets au niveau national et/ou international, notamment dans les politiques de développement économique et sociale, l'emploi, la formation professionnelle	10 points
De 5 à 9 années (5 pts)	
10 années et plus (10 pts)	

Une expérience dans l'analyse de données et les outils de <u>suivi et d'évaluation des compétences</u> et des <u>tendances</u> actuelles en matière de <u>mobilité professionnelle</u>	20 points
Une expérience dans le domaine de l'ingénierie de la formation (conception et le développement des modules, de formation, de supports de cours et de supports didactique), l'animation d'atelier, la facilitation de travail d'équipe ou domaine pertinent à la mission	5 points
Le nombre d'années d'expérience dans le domaine de l'ingénierie de la formation, la facilitation de travail d'équipe ou domaine pertinent à la mission	10 points
De 5 à 9 années (5 pts)	
10 années et plus (10 pts)	
Avoir une connaissance sur les services public d'emploi : le marché de l'emploi, les politiques nationales, le plan de développement des compétences	10 points
Le nombre d'années d'expériences avec les institutions et les organisations de la société civile sur les questions d'emploi, de politiques nationales, de migration/ migration de main-d'œuvre, de coopération au développement, ou domaine pertinent à la mission	10 points
De 2 à 4 années (5 pts)	
5 années et plus (10 pts)	
Avoir une expérience avec les agences onusiennes	5 points
Note méthodologique : Appréciation de la note méthodologique	
<i>La méthodologie est cohérente et démontre d'une bonne compréhension de la mission (10 pts)</i>	
<i>Le chronogramme d'activités est cohérent et adapté (5pts)</i>	
<i>Des capacités démontrées à livrer des rapports de qualité dans des délais serrés (5pts)</i>	
De solides capacités conceptuelles et analytiques	5 points
Une excellente maîtrise de l'arabe et du français (écrit et parlé)	5 points

Procédure de soumission

Les cabinets-conseil intéressés par cet appel à consultation doivent soumettre leur dossier de candidature (une offre technique et une offre financière) ne dépassant pas 12 pages comprenant :

- Une présentation du cabinet-conseil, inclus la liste des consultations précédentes de projets dans des missions comparables, et les contacts de 3 références professionnelles ;
- Une présentation de l'équipe dédiée à la réalisation de la mission demandée (inclus CV) ;
- Une note de cadrage de la consultation, incluant l'approche suivie, la méthodologie proposée, l'organisation et le plan de travail (chronogramme) ;
- Une proposition financière (en TND) : l'offre doit porter toute éventuelle dépense liée à cette mission (frais de déplacement, hébergement et toutes autres charges liées à la réalisation de cette mission).

Les candidatures devront être envoyées à l'adresse électronique : iomtnbids@iom.int en indiquant en objet « **Appel à consultation : consolidation et développement d'une feuille de route nationale sur l'anticipation des besoins en compétences – Programme THAMM** », au plus tard le **11 Juillet 2023** avant minuit.