

TDR pour le recrutement d'un Prestataire pour l'organisation d'un Team Building sur l'esprit d'équipe et l'utilisation des outils de gestion efficace du temps ainsi que l'élaboration d'un plan de développement des compétences du personnel et des élus de la CIF

SOMMAIRE

I.	CONTEXTE ET JUSTIFICATION	3
II.	OBJECTIFS.....	3
2.1.	Objectifs généraux.....	3
2.2.	Objectifs spécifiques.....	4
2.2.1.	Au niveau du Team Building.....	4
2.2.2.	Au niveau du plan de renforcement des capacités	4
III.	RESULTATS ATTENDUS.....	4
IV.	METHODOLOGIE.....	4
V.	PARTICIPANTS	5
VI.	PERIODE, DUREE ET LIEU DU TEAM BUILDING	5
VII.	QUALIFICATION ET PROFIL DU PRESTATAIRE	5
VIII.	LIVRABLES	5
IX.	COMPOSITION DU DOSSIER DE SOUMISSION	6
9.1.	Dossier administratif	6
9.2.	Offre technique.....	6
9.3.	Offre financière.....	6
X.	EVALUATION DES OFFRES.....	6
10.1.	Une note de l'offre technique (A).....	7
10.2.	Une note de l'offre financière (B).....	7
10.3.	Une moyenne pondérée (C).....	7
XI.	DEPOTS DES DOSSIERS DE SOUMISSION	8

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La Confédération des Institutions Financières d'Afrique de l'Ouest (CIF) est un regroupement régional fondé sur la solidarité de six (6) réseaux nationaux de coopératives et mutuelles d'épargne et de crédit, de cinq (5) pays de la zone UEMOA, à savoir :

- la Faîtière des Caisses Populaires du Burkina (FCPB) au Burkina Faso ;
- la Faîtière des Caisses d'Epargne et de Crédit Agricole Mutuel du Bénin (FECECAM-BENIN) en République du Bénin ;
- l'Union des Caisses Mutuelles d'Epargne et de Crédit du Mali (KAFO JIGINEW) en République du Mali
- l'Union des Caisses d'Epargne et de crédit « NYESIGISO » en République du Mali ;
- la Faîtière des Unités Coopératives d'Epargne et de Crédit du Togo (FUCEC-TOGO) en République Togolaise ;
- l'Union des Mutuelles du Partenariat pour la Mobilisation de l'Epargne et le Crédit Au Sénégal (UM-PAMECAS) en République du Sénégal.

La CIF est agréée le 17 décembre 2007 par le Ministre chargé des Finances du Burkina Faso, suivant arrêté N°2007/747/MEF/SG/DGTC/DMF et inscrite dans le registre des institutions mutualistes ou coopératives d'épargne et de crédit du Burkina sous le numéro A-13070367. Son siège est à Ouagadougou et elle n'a pas d'agences en province.

La vision de la CIF est de « devenir l'acteur de référence de l'inclusion financière et de l'innovation en Afrique, centré sur le financement de l'économie solidaire et l'expérience client, et qui s'ajuste aux mutations technologiques ».

En termes d'ambitions, la CIF se veut de professionnaliser et développer ses réseaux membres, pour l'amélioration des performances financière et sociale, l'accessibilité des services financiers et la protection des avoirs de ses membres.

Avec la croissance du volume d'activités, la CIF est engagée dans des projets de différentes natures en lien avec les différents chantiers dans une dynamique d'amélioration de ses performances.

Aussi, faut-il noter que les moyens techniques et humains de la CIF occupent une place importante dans la mise en œuvre efficace des différents projets de structuration et de développement.

De plus, la compétence est considérée comme une clé indispensable pour préparer et accompagner l'évolution des métiers qui s'accélère avec les mutations sociétales, innovations technologiques, faisant de la formation un des vecteurs qui permettent d'accéder à la compétence.

Pour ce faire, la CIF a, dans le cadre son plan d'affaires 2021-2025, identifié le développement des compétences du personnel et des élus comme un élément essentiel de son développement. Et cela passe nécessairement par le renforcement des capacités, des connaissances et des aptitudes de son personnel.

C'est dans cette optique, que la CIF recherche un prestataire non seulement pour animer un team building et élaborer un plan de développement des compétences du personnel et des élus de la CIF pour la période 2024-2025.

II. OBJECTIFS

2.1. Objectifs généraux

Les objectifs généraux de la prestation sont de :

- 1) Renforcer la cohésion de l'équipe autour des valeurs, des principes et des objectifs communs en proposant des approches permettant de favoriser et/ou renforcer les liens au sein de l'équipe, la communication et la créativité de l'équipe dans un mode ludique et convivial pour améliorer le rendement de chaque membre du personnel de la CIF dans l'exercice de ses fonctions grâce à une gestion optimale du temps de travail ;
- 2) Proposer un plan de développement des compétences du personnel (selon la fonction de chacun et les évolutions possibles dans l'institution) et des élus de la CIF avec un budget de mise en œuvre annuel pour la période 2024-2025.

2.2. Objectifs spécifiques

La prestation vise spécifiquement :

2.2.1. Au niveau du Team Building

- Favoriser la communication interpersonnelle au sein des membres du staff ;
- Améliorer le climat social au sein de la CIF ;
- Promouvoir des attitudes qui évitent la survenue de crises ou qui facilitent leur gestion
- Renforcer la motivation, l'engagement, le sentiment d'appartenance et l'esprit d'équipe au niveau du personnel de la CIF ;
- Renforcer les compétences du personnel de la CIF sur les principaux outils et méthodes utilisés pour la gestion efficace du temps (organisation efficace de la journée de travail, maîtrise du temps et la gestion des priorités, les avantages et les obstacles et de la gestion du temps) ;
- Formuler des recommandations et fixer les échéances de mise en œuvre des approches proposées.

2.2.2. Au niveau du plan de renforcement des capacités

- Faire un diagnostic sur les compétences à la CIF (compétences actuelles, besoins du personnel et des élus, et besoins de la CIF) ;
- Définir et classer les actions de formation ;
- Définir le budget des actions de formation ;
- Proposer un plan de développement des compétences du personnel et des élus de la CIF couvrant l'horizon 2024-2025.

III. RESULTATS ATTENDUS

Il est attendu du Prestataire, les résultats suivants :

- La mise en œuvre d'approches méthodologiques permettant de :
 - décupler l'esprit d'appartenance à la CIF par des défis collectifs, des expériences communes, des sensations, des émotions éprouvées en groupe, des vidéos sensationnelles stimulant l'émotion et la reconnaissance des valeurs, cultures et de la mission de la CIF ;
 - développer l'intelligence collective permettant à chacun de s'exprimer individuellement, mais au service de la CIF ;
- Des approches proposées et des recommandations formulées :
 - pour une équipe forte, soudée et engagée, ayant un bon esprit de travail en équipe ;
 - sur les points forts et les points à améliorer pour la performance de l'équipe et de l'amélioration de l'atteinte des objectifs de la CIF sont faites ;
- Un rapport final de l'activité comprenant les éléments sur les résultats escomptés et incluant le déroulement du team building, les activités réalisées, les contraintes et difficultés, les bonnes pratiques et les recommandations à adresser à la CIF pour les points clés et activités ou mécanismes à mettre en place pour garantir la cohésion de l'équipe, la motivation d'équipe et l'utilisation des outils de gestion efficace du temps est produit ;
- Les compétences du personnel et des élus de la CIF sont identifiées et leurs besoins en renforcement de capacités sont collectés et hiérarchisés ;
- Le plan de développement des compétences du personnel et des élus de la CIF est produit pour la période 2024-2025 et avec une déclinaison annuelle des activités et leur valorisation financière.

IV. METHODOLOGIE

Le prestataire devra développer une méthodologie qui lui permettra non seulement de réaliser le team building avec le personnel sur les thèmes souhaités mais aussi collecter avec le personnel et les élus, les besoins en formation pour alimenter le plan de développement des compétences. Il devra dans ce processus évaluer les compétences existantes des différents acteurs afin d'apprécier la cohérence des besoins et l'intérêt pour l'institution des formations souhaitées.



A l'issue du team building, il devra poursuivre la collecte des informations sur les besoins non seulement auprès du personnel mais aussi auprès des Directeurs Généraux et des élus des réseaux membres de la CIF en utilisant tous les outils de communication possibles.

Pour mieux articuler la méthodologie ou les activités de team building avec les attentes, le prestataire est appelé à se procurer auprès de la CIF des documents qu'il juge nécessaires.

Ainsi, une rencontre préalable de la CIF avec le prestataire pourrait être organisée pour s'assurer de la pertinence des activités proposées pour l'atteinte des résultats et de l'objectif.

V. PARTICIPANTS

Les participants au niveau du team building sont le personnel de la CIF au nombre de quinze (15) tandis que le public cible du plan de développement des compétences concerne tout le personnel de la CIF au nombre de (15), les élus de la CIF au nombre de (9) et les Directeurs Généraux des réseaux membres de la CIF au nombre de (6).

VI. PERIODE, DUREE ET LIEU DU TEAM BUILDING

Le team building se déroulera dans un lieu convenable pour l'activité choisi par le prestataire en collaboration avec la CIF et ce, pour les **11 et 12 avril 2024**.

La durée de la prestation y compris l'élaboration du plan de développement des compétences est de vingt (20) jours/homme étalés sur 30 jours calendaires.

Le prestataire devra commencer sa mission à compter de la date de notification.

VII. QUALIFICATION ET PROFIL DU PRESTATAIRE

Les prestataires doivent être constitués en entreprises (Personnes morales) et remplir les conditions suivantes :

- le chef de mission doit être titulaire au moins d'un diplôme universitaire BAC+5 en planification, en sciences de gestion, en droit ou en dynamique de la communication ;
- l'entreprise doit avoir une expertise confirmée en matière de formation des adultes, sur la dynamique de la communication et des techniques d'animation interactives et participatives ;
- l'entreprise doit avoir une expérience nationale ou sous régionale de plus de dix (10) ans ;
- l'entreprise doit avoir une expérience préalable et prouvée (plus de 5 ans) dans l'animation des teams buildings, facilitation des Team buildings du personnel ;
- le chef de mission doit être professionnel et avoir l'esprit d'innovation ;
- le chef de mission doit avoir une très bonne aisance en communication avec des adultes et en rédaction ;
- le chef de mission doit savoir motiver chaque membre de l'équipe à participer activement ;
- le chef de mission doit savoir transmettre et aider les participants à mieux communiquer ;
- le chef de mission doit avoir des compétences pour favoriser l'intelligence collective et l'esprit d'équipe ;
- le chef de mission doit avoir une expérience avérée dans les missions de formation et dans l'élaboration des plans de développement des compétences ;
- le chef de mission doit avoir une excellente maîtrise de la langue française (parlée et écrite) ;
- l'entreprise doit avoir exécuté avec succès au moins 3 marchés similaires.

VIII. LIVRABLES

Les livrables à produire par le prestataire sélectionné sont :

- le rapport final de l'activité comprenant les éléments sur les résultats escomptés et incluant le déroulement du team building, les activités réalisées, les contraintes et difficultés, les bonnes pratiques et les recommandations adressées à la CIF pour les points clés et activités ou mécanismes à mettre en place pour garantir la cohésion de l'équipe, la motivation d'équipe et l'utilisation des outils de gestion efficace du temps ; les photos prises notamment sur les activités réalisées font partie du rapport. Le prestataire met également à la disposition de la CIF, les supports électroniques des communications faites ;
- le plan de développement des compétences du personnel et des élus de la CIF, est produit pour la période 2024-2025 assorti de planification annuelle et de coût.

IX. COMPOSITION DU DOSSIER DE SOUMISSION

Les prestataires intéressés par le présent appel d'offres sont invités à faire parvenir leur proposition en trois (3) exemplaires (1 original et 2 copies) qui doit comprendre trois (3) parties distinctes :

9.1. Dossier administratif

Composé des documents suivants : Copie IFU ; Copie RCCM ; Attestation de situation fiscale au 31 janvier 2024.

9.2. Offre technique

Une offre technique qui présente le soumissionnaire ainsi que la méthodologie proposée pour atteindre les objectifs. Le soumissionnaire doit apporter la preuve des expériences dont il se prévaut pour la réalisation de la présente mission notamment ses qualifications et les références des missions similaires exécutées. Devront être également indiqués :

- une note claire et précise sur la compréhension des termes de référence et présentant la méthodologie à utiliser pour la réalisation de la mission ;
- un chronogramme d'exécution de la mission ;
- le descriptif détaillé des missions similaires réalisées par ses soins, comprenant le client concerné et ses contacts, la durée, les prestations effectuées, le budget et les résultats obtenus et les attestations de bonne fin d'exécution de missions ;
- le curriculum vitae sincère, daté et signé des personnes qui interviendront dans la mission (les diplômes obtenus, les expériences professionnelles acquises, les fonctions occupées et éventuelles distinctions reçues). Ces références seront constituées par une description détaillée des interventions similaires, ainsi que du nom des clients qui en ont bénéficié ;
- la ventilation des tâches notamment en termes d'homme/jour avec le nom de la personne assignée ;
- tout document complémentaire jugé utile qui pourrait être ajouté à l'offre.

9.3. Offre financière

Une offre financière (HT et TTC) signée et cachetée par le soumissionnaire indiquant le montant des honoraires et autres frais, s'il y a lieu, en FCFA ainsi que le délai de sa validité. Les soumissionnaires doivent impérativement préciser les modalités de paiement du coût de la prestation. L'offre doit être la plus détaillée possible pour faciliter les appréciations de la commission de sélection.

N.B : La restauration et le transport sur le lieu de l'activité seront à la charge de la CIF.

X. EVALUATION DES OFFRES

Le marché sera attribué au prestataire suivant les conditions de passation des marchés de la CIF. Sur la base des dossiers fournis, la Direction Générale de la CIF procédera sous sa responsabilité et sans obligation de la présence des soumissionnaires ou leurs représentants, à une classification des soumissionnaires en attribuant une note selon les modalités ci-après :

10.1. Une note de l'offre technique (A)

La note technique se rapporte à la proposition technique faite par chaque soumissionnaire. Elle n'est attribuée que lorsque le dossier administratif du prestataire est complet et que celui-ci est en règle vis-à-vis de l'administration fiscale. Elle prendra en compte les éléments essentiels d'appréciation ci-dessous :

Rubriques	Notes
Niveau minimum de BAC+5 (master ou équivalent) du chef de mission en planification, en sciences de gestion, en droit ou en dynamique de la communication. Critères d'éligibilités : toute offre ne répondant pas cette condition sera automatiquement rejetée.	5 points
Expérience pertinente et prouvée (+ de 5 ans) dans l'animation des teams buildings, facilitation des Team buildings du Personnel (marchés similaires, etc.).	20 points
Expérience avérée dans les missions de formation et dans l'élaboration des plans de renforcement de capacités.	20 points
Expérience nationale ou sous régionale de plus de dix (10) ans.	5 points
Expériences en matière de formation des adultes, sur la dynamique de la communication et des techniques d'animation interactives et participatives.	20 points
Note méthodologique : <ul style="list-style-type: none">Compréhension du mandat : 10 ptsDétail de l'approche en concordance avec le planning : 20 pts	30 points
TOTAL (A)	100 points

N'est qualifié pour que son offre financière soit appréciée que le soumissionnaire qui n'aurait pas été éliminé pour son dossier administratif ou la qualification de son chef de mission, et aura réuni au moins une note minimale de 70 points pour l'offre technique.

10.2. Une note de l'offre financière (B)

La note financière tient compte de l'intérêt économique pour la CIF, de la proposition financière de chaque soumissionnaire.

Rubriques	Notes
Offre peu significative en lien avec le budget de la CIF et les conditions du secteur	70 points
Modalités de paiement	30 points
Total (B)	100 points

10.3. Une moyenne pondérée (C)

Il sera procédé enfin à la détermination de la note globale C, obtenue par chaque soumissionnaire sur la base des notes pondérées à 70% et 30% respectivement pour des offres technique et financière respectivement.

La moyenne pondérée sera évaluée de la manière suivante :

$$C = A \times 70\% + B \times 30\%$$

La classification à établir par la Confédération des Institutions Financières d'Afrique de l'Ouest (CIF) sera fonction du total C. Les trois (3) soumissionnaires qui ont recueilli le plus de points seront classés par ordre de mérite.

La CIF se réserve le droit de négocier avec les soumissionnaires de cette liste au cas où l'offre financière ne rencontre pas le budget.

Le soumissionnaire choisi sera contacté pour les formalités de conclusion du contrat de marché. Le contrat de marché rappellera entre autres les obligations contractuelles des parties.

XI. DEPOTS DES DOSSIERS DE SOUMISSION

Les soumissionnaires sont invités à soumettre leurs offres rédigées en langue française conformément aux orientations du point IX ci-dessus **par e-mail au plus tard le 6 mars 2024 à 00h00 GMT** à l'adresse suivante : recrutement@cif-ao.org avec en objet (offre pour la formation en team building et gestion de temps).

Le délai de validité des offres des prestataires est de soixante (60) jours à compter de la date limite de réception des offres par la CIF.

Chaque soumissionnaire à travers son offre s'engage à démarrer les travaux dès la signature du contrat.

NB : La CIF se réserve le droit de ne donner aucune suite au présent appel d'offres.

Ouagadougou, le 14 février 2024

Le Directeur Général



Mathieu SOGLONOU

