

TERMS OF REFERENCE FOR INDIVIDUAL CONSULTANTS AND CONTRACTORS

<p>Title <b>Skills Gap Analysis Consultant</b></p>	<p>Funding Code WBS:</p>	<p>Type of engagement  <input checked="" type="checkbox"/> Consultant  <input type="checkbox"/> Individual Contractor Part-Time*  <input type="checkbox"/> Individual Contractor Full-Time *                  *maximum end date 30 June 2023</p>	<p>Duty Station : Cotonou</p>
<p>1. Purpose of Activity/Assignment:                  L'objectif est de disposer d'une image claire des capacités et compétences actuelles du personnel au regard des capacités/compétences requises pour la mise en œuvre du programme de coopération UNICEF – Benin et faire des recommandations pour combler les gaps éventuels.                   Elle vise également à développer des stratégies d'apprentissage et de renforcement de capacités en plus de fournir une feuille de route sur le développement d'un « Plan de formation et développement pour les 3 prochaines années.</p>			
<p>2. Scope of Work</p> <p>Le Benin a finalisé l'élaboration de son prochain Programme de Coopération UNICEF – Benin, « Country Programme Document » (CPD) 2024-2027 et la structure RH inscrit dans le processus de son CPMP a été soumis et approuvée en Octobre 2023.</p> <p>Pour permettre au Bureau de l'UNICEF Benin d'obtenir des résultats en faveur des enfants et des femmes de manière plus efficace et efficiente, le staff doit être bien outillé et posséder les aptitudes, les connaissances et les compétences nécessaires pour supporter le nouveau programme. Il est donc nécessaire de procéder à l'évaluation des capacités et compétences du personnel existant et l'analyse des lacunes en matière de compétences essentiels pour la réalisation des buts et objectifs du nouveau programme de pays.</p> <p>C'est dans ce cadre que le Bureau a planifié le recrutement d'un(e) consultant(e) international(e) qui va conduire cette analyse.</p> <p>Sur la base du Document de programme de pays (CPD) le bureau du Benin cherche à :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identifier les besoins en matière de compétences pour tous les domaines des programmes, opérationnels et intersectoriels,</li> <li>Identifier les compétences actuellement disponibles, en mettant en évidence les gaps en termes de compétences et de connaissances ;</li> <li>Fournir un cadre pour le développement de plans de formation et développement afin d'aider le personnel actuel à combler ces gaps.</li> </ol> <p>Cette consultation portera sur les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quel type de compétences devons-nous acquérir dans le cadre du nouveau programme ?</li> <li>• Quelles sont les nouvelles compétences requises ? Où en avons-nous besoin ?</li> <li>• Dans quelle mesure les profils actuels du personnel répondent-ils aux exigences ?</li> <li>• Comment pouvons-nous réduire les gaps ?</li> </ul> <p><b>3. METHODOLOGY</b></p> <p>Sous la supervision générale de la Représentante, le/la consultant(e) travaillera avec la Spécialiste des Ressources Humaines, en étroite collaboration avec le comité local d'apprentissage et de formation (LTC), l'Association Locale du Personnel. Une approche en quatre phases sera retenue pour ce processus de skills gap analysis, avec un accent particulier et permanent sur la communication.</p>			

### **Phase 1 : Comprendre les staffings actuels ainsi que les exigences du CPD.**

Cette phase permet de dresser un inventaire des compétences actuelles du bureau, de revoir en détail toute la documentation existante et de procéder à des consultations et à des recherches. Il s'agit en effet de :

- revoir les documents du CPD ainsi que les soumissions au PBR pour le cycle 2019 – 2023, les plans et rapports d'apprentissage et de développement des ressources humaines des deux dernières années, le répertoire global des compétences UNICEF par domaine d'intervention disponible sur la plateforme Skills+. Il/elle examinera aussi le plan de gestion du Bureau (AMP), revoir les profils de poste, les exigences et les niveaux de compétences techniques
- revoir la structure organisationnelle.

Le/la consultant(e) conduira également des entretiens individuels avec des acteurs clés et des parties prenantes concernées tout au long du processus, y compris :

- Les chefs de section/d'unité afin de revoir les questions de compétences et de capacités relatives aux programmes. Les entretiens permettront de recueillir une vision et une perspective stratégiques sur des questions telles que les défis à court et à long terme qui mettent en évidence le besoin de compétences au bureau, et dans quels rôles les besoins sont les plus évidents ; et sur la base de l'expérience actuelle, quelles sont les compétences clés que le chef de section/d'unité doit posséder pour soutenir la mise en œuvre du nouveau programme de pays.
- favoriser l'engagement du personnel en travaillant en étroite collaboration avec l'équipe des ressources humaines et l'association du personnel.

#### Résultats

- Compétences et aptitudes techniques requises pour mettre en œuvre le CPD.
- Liste des compétences techniques à utiliser dans le processus de collecte et d'analyse des données.

Phase 2 : Déterminer la disponibilité et la demande en matière de compétences et identifier les gaps.

Cette phase consistera à

- Évaluer les compétences internes actuelles
- Identifier les gaps et les prioriser en fonction de la criticalité et des capacités du staff, etc.

Le/la consultant(e) lancera un sondage en ligne auprès de l'ensemble du personnel sur la base des compétences requises pour la mise en œuvre du CPD. Le sondage sera mis à la disposition de l'ensemble du personnel afin de recueillir des informations et d'offrir une large participation au processus.

Les informations issues du sondage seront analysées et intégrées dans une matrice de compétences indiquant les compétences et aptitudes requises et disponibles. La matrice de compétences sera ensuite revue lors d'une réunion de validation avec le Management, ce qui permettra de mieux cerner les défis et les attentes en matière de compétences dans chaque section.

#### Résultats

- Matrice des compétences qui documente et cartographie les compétences techniques requises et disponibles par section.
- gaps de compétences du personnel actuel par section, en mettant en évidence les domaines les plus sensibles.

Phase 3 : Identifier des stratégies permettant de combler les gaps en termes de compétences.

- Soutenir le développement d'un plan de formation et développement avec des recommandations tangibles pour combler les gaps et mettre en œuvre la recommandation.

L'analyse des gaps sera conduite en soulignant les domaines d'investissement en matière de formation et de développement, en collaboration avec les sections.

#### Résultat

- Un plan de formation et de développement élaboré avec des solutions ciblées pour combler les gaps en matière de compétences dans les sections et au niveau du Bureau. Cette activité sera réalisée par le/la consultant(e) avec le comité de formation et les RH.

#### Phase 4 : Élaboration d'un rapport avec des recommandations

Un rapport sera préparé pour documenter les capacités et les gaps. Le développement des compétences par rapport au CPD est élaboré de manière à mettre en évidence les avantages que le bureau de pays pourrait obtenir dans la réalisation de ses objectifs stratégiques. Le rapport vise à présenter les résultats de l'analyse et les recommandations, ainsi qu'un plan de formation et de développement global pour le bureau de la Mauritanie pour chaque année du prochain cycle.

La consultation sera étalée sur une période d' un (1) mois avec un total effectif de 30 jours ouvrables de travail :

- a) Travail à distance : Revue Documentaire : 13 jours ouvrables
- b) Travail sur site à Cotonou (entretiens, groupes de discussion, réunions, présentations) : 7 jours ouvrables
- c) Rédaction rapport provisoire à distance : 5 jours ouvrables
- e) Présentation du rapport provisoire a distance à l'ensemble du staff :2 jours
- e) Rapport final y compris les annexes en version électronique : 3 jours

Pour la réalisation de cette mission, le/la consultante travaillera à distance et en présentiel au bureau de l'UNICEF au Benin. Il/elle effectuera une mission à Cotonou de 7 jours. Le/la consultante disposera de son ordinateur portable, et aura accès aux imprimantes et aux facilités de photocopie lorsqu'il se trouve dans les locaux de UNICEF. Le consultant soumettra une offre technique et une offre financière qui tienne compte de tous les coûts liés à cette consultation (honoraires, indemnités journalières, frais de voyage).

#### Child Safeguarding

Is this project/assignment considered as "[Elevated Risk Role](#)" from a child safeguarding perspective?

YES  NO If YES, check all that apply:

Direct contact role  YES  NO

If yes, please indicate the number of hours/months of direct interpersonal contact with children, or work in their immediately physical proximity, with limited supervision by a more senior member of personnel:

Child data role  YES  NO

If yes, please indicate the number of hours/months of manipulating or transmitting personal-identifiable information of children (name, national ID, location data, photos):

More information is available in the [Child Safeguarding SharePoint](#) and [Child Safeguarding FAQs and Updates](#)

Budget Year: 2024	Requesting Section/Issuing Office: Representation/Benin	Reasons why consultancy cannot be done by staff: Staff HR insuffisant pour conduire l'exercice au regard des autres priorités urgentes et la spécificité de l'exercice.
Included in Annual/Rolling Workplan: <input checked="" type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No, please justify:		
Consultant sourcing:  <input type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> International <input checked="" type="checkbox"/> Both  Competitive Selection: <input checked="" type="checkbox"/> Advertisement <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Roster  Single Source Selection <input type="checkbox"/> (Emergency - Director's approval)		Request for:  <input checked="" type="checkbox"/> New SSA – Individual Contract  <input type="checkbox"/> Extension/ Amendment
If Extension, Justification for extension:		
Supervisor: <i>Representation/UNICEF Benin</i>	Start Date: 19.02.2024	End Date: 17.03.2024

Work Assignments Overview	Deliverables/Outputs	Delivery deadline	Estimated Budget
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revoir les documents du CPD ainsi que les soumissions au PBR pour le cycle 2019 – 2023, les plans et rapports d'apprentissage et de développement des ressources humaines des deux dernières années, le répertoire global des compétences UNICEF par domaine d'intervention disponible sur la plateforme Skills+. Il/elle examinera aussi le plan de gestion du Bureau (AMP), revoir les profils de poste, les exigences et les niveaux de compétences techniques</li> <li>Revoir la structure organisationnelle.</li> </ul>	Compétences et aptitudes techniques requises pour mettre en œuvre le CPD.	5 jours	15%
<p>Entretiens individuels avec des acteurs clés et des parties prenantes concernées tout au long du processus, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les chefs de section/d'unité afin de revoir les questions de compétences et de capacités relatives aux programmes.</li> <li>Favoriser l'engagement du personnel en travaillant en étroite collaboration avec l'équipe des ressources humaines et l'association du personnel.</li> </ul>	Liste des compétences techniques à utiliser dans le processus de collecte et d'analyse des données.	25 jours	25%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer les compétences internes actuelles</li> <li>Identifier les gaps et les prioriser en fonction de la criticité et des capacités du staff, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Matrice des compétences qui documente et cartographie les compétences techniques requises et disponibles par section.</li> <li>Gaps de compétences du personnel actuel par section, en mettant en évidence les domaines les plus sensibles.</li> </ul>		25% à la présentation du rapport provisoire
<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutenir le développement d'un plan de formation et de développement avec des recommandations tangibles pour combler les gaps et mettre en œuvre de la recommandation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un plan de formation et de développement élaboré avec des solutions ciblées pour combler les gaps en matière de compétences dans les sections et au niveau du Bureau. Cette activité sera réalisée par le consultant avec le comité de formation et les RH.</li> </ul>		25%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration d'un rapport avec des recommandations</li> </ul>	Rapport final		10%

Estimated Consultancy fee			
Travel International (if applicable)			
Communication (Telephone et Internet)			
DSA (if applicable)			
Total estimated consultancy costs <sup>i</sup>			
<p>Minimum Qualifications required*:</p> <p><input type="checkbox"/> Bachelors <input checked="" type="checkbox"/> Masters <input type="checkbox"/> PhD <input type="checkbox"/> Other</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Être titulaire d'un Master en Ressources Humaines, Administration des affaires, Relations Internationales, Sciences Sociales, en Psychologie ou tout autres domaines connexes.</li> </ul>	<p>Knowledge/Expertise/Skills required*:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Huit ans d'expérience professionnelle pertinente dans le domaine du développement organisationnel et de la planification et de la gestion des ressources humaines.</li> <li>Une expérience avérée dans la formation et le développement ainsi que dans le coaching, avec des interventions axées sur l'alignement sur la direction et les objectifs stratégiques, constituera un avantage supplémentaire</li> <li>Maîtrise (écrite et orale) du français et de l'anglais est un atout</li> <li>Une expérience de travail avec les Nations Unies et plus particulièrement avec l'UNICEF serait également un avantage</li> </ul> <p>Valeurs fondamentales : Bienveillance, Respect, Intégrité, Responsabilité, Redevabilité, durabilité</p>		
<p>Evaluation Criteria (This will be used for the <a href="#">Selection Report</a> (for clarification see <a href="#">Guidance</a>))</p> <p>A) Technical Evaluation (e.g. maximum 75 Points)      B) Financial Proposal (e.g. maximum of 25 Points)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diplôme requis : 15 points</li> <li>domaine du développement organisationnel et de la planification et de la gestion des ressources humaines : 20 points</li> <li>Une expérience avérée dans la formation et le développement ainsi que dans le coaching, avec des interventions axées sur l'alignement sur la direction et les objectifs stratégiques, constituera un avantage supplémentaire</li> <li>: 30 points</li> <li>Maîtrise (écrite et orale) du français et de l'anglais est un : 5 points</li> <li>Expérience UN/UNICEF : 5 points</li> </ul>			
<p>Administrative details:</p> <p>Visa assistance required: <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Home Based <input checked="" type="checkbox"/> Office Based:</p>	<p>If office based, seating arrangement identified: <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>IT and Communication equipment required: <input type="checkbox"/></p> <p>Internet access required: <input checked="" type="checkbox"/></p>		
<p>Request Authorised by Section Head/Unit</p> <p><i>Prepared by: Evy Diakiese (HR Specialist)</i></p>	<p>Request Verified by HR:</p>		
<p>Approval of Chief of Operations (if Operations):</p>		<p>Approval of Deputy Representative (if Programme)</p>	
<p>Representative <i>Djanabou Mahonde</i></p> <p>_____ Djanabou Mahonde _____</p>			

<sup>1</sup> Costs indicated are estimated. Final rate shall follow the “best value for money” principle, i.e., achieving the desired outcome at the lowest possible fee. Consultants will be asked to stipulate all-inclusive fees, including lump sum travel and subsistence costs, as applicable.

Payment of professional fees will be based on submission of agreed deliverables. UNICEF reserves the right to withhold payment in case the deliverables submitted are not up to the required standard or in case of delays in submitting the deliverables on the part of the consultant

Text to be added to all TORs:

Individuals engaged under a consultancy or individual contract will not be considered “staff members” under the Staff Regulations and Rules of the United Nations and UNICEF’s policies and procedures and will not be entitled to benefits provided therein (such as leave entitlements and medical insurance coverage). Their conditions of service will be governed by their contract and the General Conditions of Contracts for the Services of Consultants and Individual Contractors. Consultants and individual contractors are responsible for determining their tax liabilities and for the payment of any taxes and/or duties, in accordance with local or other applicable laws.

The selected candidate is solely responsible to ensure that the visa (applicable) and health insurance required to perform the duties of the contract are valid for the entire period of the contract. Selected candidates are subject to confirmation of fully-vaccinated status against SARS-CoV-2 (Covid-19) with a World Health Organization (WHO)-endorsed vaccine, which must be met prior to taking up the assignment. It does not apply to consultants who will work remotely and are not expected to work on or visit UNICEF premises, programme delivery locations or directly interact with communities UNICEF works with, nor to travel to perform functions for UNICEF for the duration of their consultancy contracts.

UNICEF offers [reasonable accommodation](#) for consultants with disabilities. This may include, for example, accessible software, travel assistance for missions or personal attendants. We encourage you to disclose your disability during your application in case you need reasonable accommodation during the selection process and afterwards in your assignment.

---