



**PROJET FINANCE PAR  
L'UNION EUROPÉENNE**



**RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL**  
Un Peuple - Un But - Une Foi



**ROYAUME D'ESPAGNE**

**Termes de référence**

**Diagnostic organisationnel de la Direction Générale des Sénégalais de l'Extérieur  
« Renforcement de la gouvernance inclusive de la migration au Sénégal, en vue  
d'améliorer la synergie Migration et Développement » (GMD)-  
T05-EUTF-SAH-SN-06-03**

**Décembre 2018**

## 1. Contexte et justification

Le Décret n° 2014-871 du 22 juillet 2014 confère au Ministre des Affaires Etrangères et des Sénégalais de l'Extérieur, la charge de la préparation et de la mise en œuvre de la politique extérieure du Sénégal. De manière spécifique, le MAESE est chargé de i) négocier les accords et traités internationaux, et de représenter l'Etat dans les réunions internationales et les commissions mixtes, ii) coordonner les relations officielles du Sénégal avec les Etats étrangers et les organisations internationales et iii) représenter l'Etat dans les instances compétentes de l'Union africaine et d'assurer la mise en œuvre, le suivi et la coordination en liaison avec les départements ministériels compétents, des politiques d'intégration sous régionale et régionale africaines.

La Direction Générale d'Appui aux Sénégalais de l'Extérieur créée par le même décret, s'appuie sur la Direction de l'Assistance et de la Promotion des Sénégalais de l'Extérieur et la Direction de l'Appui à l'Investissement et aux Projets. Le Bureau d'Accueil d'Orientation et de Suivi des Emigrés (BAOS) est aussi logé à la DGASE, bien que par décret n°2019-779, du 08 avril 2019 est rattaché au Cabinet du MAESE, il est, par souci de cohérence. Bras technique du MAESE, la DGASE a pour mission, la prise en charge optimale des préoccupations des sénégalais de l'extérieur. Cette mission se décline comme suit :

- Coordonner l'action des directions placées sous sa responsabilité et veiller à une parfaite synergie des activités;
- Coordonner, en relation avec la direction compétente du Département, la préparation et l'élaboration des dossiers portant sur les SE dans le cadre des visites officielles à l'étranger du Chef de l'Etat, du Premier Ministre et du Ministre des Affaires Etrangères ou celles effectuées par des pays étrangers au Sénégal ;
- Veiller à l'établissement, à la fin de chaque trimestre et à l'attention des Autorités du Département, d'un rapport sur les différentes activités menées au sein de la Direction Générale.

Le Directeur Général assume une fonction de représentation pour le Département à l'égard des Missions Diplomatiques accréditées au Sénégal. A ce titre, il peut recevoir des Ambassadeurs étrangers qui en feraient la demande et leur rendre visite. Ainsi, il peut dans le cadre de ses prérogatives adresser des correspondances aux ambassades ou en recevoir.

Pour prendre en considération de manière optimale les mutations survenues dans tous les domaines au plan économique et social, la DGASE a élaboré un Plan Stratégique et Opérationnel (PSO), 2015-2018. Ledit plan, en plus des missions classiques liées à l'assistance judiciaire et à la protection sociale des SE, a pris à bras le corps la question liée à leur promotion et à la territorialisation de la politique migratoire. C'est en ce sens que l'accès au foncier, l'accès aux institutions de financement et de garantie des prêts, aux

opportunités d'investissement productif, ainsi qu'à une meilleure représentativité dans les instances de délibération au Sénégal, reste une question centrale dans la gestion et la gouvernance des SE. En outre, la DGASE cherche à promouvoir un mécanisme en faveur de l'application des conventions sociales bilatérales, d'une plus grande implication des SE dans les processus décisionnels et la promotion d'initiatives dédiées au ressourcement culturel des SE et de leurs familles. Enfin, à travers ce plan, la DGASE se propose de mettre en place un dispositif de réintégration psychosociale et socioéconomique des sénégalais de retour et de renforcer la lutte contre l'émigration irrégulière.

Toutefois, force est de constater que la mise en place de mesures d'accompagnement adéquates et adaptées aux SE, se pose avec acuité pour la réalisation d'une telle ambition. C'est en ce sens que la mise à disposition de ressources humaines de qualité et en quantité, aptes à accompagner les initiatives novatrices en matière d'Assistance, de protection et de promotion des SE constitue une nécessité.

Les présents termes de référence se proposent, au regard d'une telle volonté, de procéder au diagnostic organisationnel de la DGASE et des BAOS régionaux par le recrutement d'un consultant. En substance, il s'agira d'analyser le cadre institutionnel de la DGASE et des BAOS, les profils et les outils existants conformes aux objectifs et missions fixés.

## **2. Objectifs**

### **2.1 Objectif général**

Recruter un cabinet offrant une gamme de services en diagnostic organisationnel et/ou en formation, capable d'effectuer une étude sur le cadre institutionnel de la DGSE (y compris les BAOS), sur les niveaux de compétences, de performance et de savoir-faire dont dispose le personnel, en rapport avec les préoccupations liées à la gestion et la gouvernance de la migration au niveau territorial, national et international et de proposer un plan de formation pour combler les déséquilibres identifiées.

### **2.2 Objectifs spécifiques**

Recruter un cabinet capable de comprendre la politique du MAESE sur la scène internationale et nationale afin de :

- Faire l'état des lieux portant sur le cadre institutionnel de la DGASE;
- Déceler les déséquilibres en termes de profil du personnel, d'outils de gestion, de mécanismes de coordination et de communication ;
- Elaborer de façon participative et présenter un rapport portant sur le diagnostic organisationnel ainsi que les besoins en renforcement de capacités;
- Elaborer un plan de formation du personnel en lien avec les besoins identifiés ;

### **3. Résultats attendus**

Le cabinet comprend la politique du MAESE et sa place sur la scène internationale et:

- ☞ Les missions assignées à la DGASE sont clairement identifiées en rapport avec les préoccupations des SE ;
- ☞ Les articulations entre les missions de la DGASE et les ressources humaines nécessaires pour atteindre les objectifs assignés sont identifiées ;
- ☞ des lignes de compétences en termes de profil du personnel pour l'atteinte des objectifs assignés à la DGSE sont identifiées ;
- ☞ Des outils de gestion, de mécanismes de coordination et de communication sont identifiés ;
- ☞ un descriptif détaillé portant sur le diagnostic organisationnel est réalisé ;
- ☞ un plan de formation et de renforcement de capacités du personnel (DGSE et BAOS) est élaboré.

### **4. Mandat du cabinet**

Le cahier de charge du cabinet tourne autour de l'analyse situationnelle de la DGASE, en termes de ressources humaines en qualité et en quantité pouvant mettre en œuvre correctement les missions assignées et les objectifs retenus, et proposer des services, des outils et de mécanismes adéquats pour le bon fonctionnement de la direction. Le cabinet en diagnostic organisationnel et/ou en formation aura pour missions:

- Elaborer une méthodologie participative de diagnostic organisationnel, avec un calendrier prévisionnel du déroulement de la mission ;
- Mesurer les techniques d'approche/d'accompagnement des bénéficiaires/ usagers ;
- Mesurer les capacités de mobilisation de partenariat ;
- Mesurer les capacités de coordination interne et de travail en équipe;
- Mesurer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement des migrants en rapport avec les niveaux de compétences ;
- Mesurer la capacité de mise en œuvre des projets et des programmes ;
- Mesurer la capacité de territorialisation à travers les BAOS et les mécanismes d'opérationnalisation de cette territorialisation ;
- Mesurer la motivation, l'implication ainsi que réaliser le profilage des ressources humaines de la DGASE ;

- Produire un rapport renfermant des recommandations pour améliorer l'efficacité du personnel, à travers une proposition de plan de formation et de gestion des performances.

## **5. Profil du-Cabinet**

Cette mission sera confiée à cabinet professionnel détenteur des diplômes, avec les compétences et expériences suivantes:

- Diplômes supérieurs en ressources humaines, en sciences humaines et sociales ou domaines connexes, de préférence sénégalais ;
- Minimum 5 années d'expérience professionnelle en coaching d'organisations et d'équipes
- Certifié et avec références dans le secteur privé et public au Sénégal ;
- La connaissance de la politique étrangère du Sénégal et des stratégies en faveur des SE est souhaitée ;
- Etre une entreprise ou cabinet formels, avec NINEA et RC, et avoir un quitus de moins de 6 mois.

## **6. Durée du mandat du Consultant**

La durée de la mission est de, au moins, 20 (vingt) jours ouvrés et prendra effet à la date de la signature du contrat.

## **7. Description de l'offre technique et financière**

Les candidats intéressés par cette consultation présenteront le dossier comportant :

- Une offre technique renfermant la méthodologie de mise en œuvre et un calendrier de réalisation ;
- Un CV avec références et liste de travaux effectués dans le domaine du diagnostic organisationnel ;
- Une offre financière pour réaliser la prestation

## **8. Critères d'éligibilité**

Les critères concernent la qualification et l'expérience professionnelles, la qualité de l'offre technique et le cout des honoraires.