

Appel à candidatures

Contenu & règlement

Programme de coaching en durabilité et travail décent à destination d'Organisations de Soutien aux Entreprises (OSE)

Trade for Development Centre

Pouvoir adjudicateur : Enabel, agence belge de développement

Référence : BEL2201011

Date limite de candidature : 16 septembre 2024 à 12h30 (heure belge)

Soumission via <https://submit.link/2KV>



Table des matières

Introduction.....	3
Définition	3
Présentation du programme de renforcement offert par le TDC.....	3
<i>Objectifs et contenu</i>	3
<i>Méthodologie</i>	5
Qui peut poser sa candidature ?	6
Où et comment envoyer votre candidature ?	7
Date limite de soumission	7
Timeline et sélection	8
Obligations de l'organisation bénéficiaire et d'Enabel par rapport au programme d'appui	9
Traitement des données à caractère personnel	11

Introduction

Enabel est l'agence belge de développement. Le Trade for Development Centre (TDC), un programme mis en œuvre par Enabel, lutte contre la pauvreté en soutenant des micros, petites et moyennes entreprises (MPME), en ce compris des organisations de producteurs, dans leur développement économique.

À travers un appui ciblé, le TDC veut renforcer les capacités des **Organisations de Soutien aux Entreprises (OSE)** afin que les MPME qu'ils accompagnent aient accès à des services d'appui de qualité.

Définition

Par **OSE**, nous entendons les organisations qui soutiennent l'entrepreneuriat en offrant des services en gestion d'entreprise aux entrepreneurs/entreprises. Voir chapitre « qui peut poser sa candidature ».

Présentation du programme de renforcement offert par le TDC

Objectifs et contenu

A travers cet appel à propositions, le TDC sélectionnera des OSE à haut potentiel, qui cherchent à améliorer continuellement leur organisation ainsi que la qualité de leurs services d'accompagnement à destination des entrepreneurs/entreprises.

Le TDC offrira aux OSE sélectionnées un **programme de coaching en durabilité et travail décent**.

L'objectif est d'appuyer l'OSE dans l'acquisition et la maîtrise de connaissances afin de pouvoir offrir à son tour des appuis aux MPME pour que celles-ci puissent s'adapter à différentes normes, standards en matière de durabilité et de travail décent :

- Règlements européens, en cours ou à venir, en matière de déforestation importée (Règlement européen contre la déforestation et la dégradation des forêts - RDUE¹), de devoir de vigilance des entreprises (Corporate Sustainability Due Diligence – CSDDD²), de publication d'Information en matière de Durabilité par les entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directives – CSRD³)...
- Normes africaines affectant les filières d'exportations vers l'UE (standard - ARS1000⁴).
- Autres standards, normes en termes de durabilité et de travail décent...

Concrètement, l'appui du TDC devra concerner un ou plusieurs des domaines suivants :

- Sensibilisation des principaux décideurs des MPME à l'existence et aux implications des différentes normes qui régissent les filières concernées ;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/fighting-deforestation-and-forest-degradation.html>

² [Corporate sustainability due diligence - European Commission \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/corporate-sustainability-due-diligence.html)

³ [Corporate sustainability reporting - European Commission \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/corporate-sustainability-reporting.html)

⁴ https://www.arso-oran.org/?page_id=49

- Mise en place, au sein des MPME, d'outils d'identification, d'évaluation, de monitoring et de remédiation des risques et problèmes saillants en matière d'égalité de genre, de droits humains et d'environnement⁵ liés aux entreprises et à leurs productions.
 - Diagnostic interne.
 - Attribution des responsabilités de l'élaboration et de la mise en œuvre des étapes de diligence raisonnable aux membres de la direction, aux comités et au personnel concernés.
 - Identification des groupes de personnes les plus touchés par les problèmes les plus importants, pour aborder ces derniers de manière efficace et efficiente.
 - Mise en place d'un mécanisme de plaintes afin de recevoir et traiter les plaintes des membres, des agriculteurs et de leurs familles, des travailleurs agricoles, des membres de la communauté locale et d'autres personnes et groupes.
 - Mise en œuvre de politiques, de procédures et de plans d'actions annuels pour chacun des problèmes et risques identifiés.
 - Monitoring : indicateurs de suivi, méthodes de collecte de données, méthode d'analyse des données.
 - Mesures de remédiation en cas de constatation de problèmes, de matérialisation de risques : mettre fin à la violation, soutenir la ou les personnes concernées, prendre des mesures pour éviter que la violation ne se reproduise, éventuellement appliquer des mesures disciplinaires à l'encontre du ou des auteurs de la violation,
 - etc.
- Plus spécifiquement :
 - Utilisation d'outils de collecte, de mapping, d'enregistrement et de gestion de données (sur les producteurs, leurs parcelles...), et d'outils de reporting (checklist, benchmark...) en lien avec les exigences du RDUE :
 - géolocalisation des parcelles (Point GPS ou polygone si parcelle >4 ha) ;
 - système de traçabilité (suivi du cacao, du café... de la parcelle au port assurant une ségrégation des lots). Ce système doit répondre aux problématiques d'interopérabilités engendrées par la multiplicité croissante des systèmes.
 - etc.
- Travail décent
 - Living income gap entre le revenu vital et le revenu réel des ménages de producteurs.
 - Application de la méthodologie de calcul
 - Récolte de données au sein des coopératives
 - Interprétation des données

⁵ Ces principaux risques concernent : les conditions de travail, la santé, la liberté d'association et de négociation collective, le travail forcé, la protection de l'enfance et les droits de l'enfant, le droit des femmes, la non-discrimination, le revenu et le salaire décent, les émissions de gaz à effet de serre, la biodiversité, la qualité de l'eau, etc.

- Mise en place de la baseline avec la cartographie des groupes de producteurs.
 - Mise en place d'un plan d'action pour tenter de réduire cet écart de revenus.
- Mise en place, au sein des MPME, de politiques égalitaires qui encouragent la participation des femmes ou de personnes vulnérables. Plus spécifiquement, il s'agira de rendre plus équitable le processus de recrutements, les salaires, le développement professionnel, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et d'établir des politiques de protections sociales (congé maternité/paternité, tolérance zéro contre la discrimination et tout type de harcèlement, en ce compris sexuel).
 - Sensibilisation, formation et mise en place de mécanisme de lutte contre les pires formes de travail des enfants au sein des MPME (identification, mitigation et abolition).

Méthodologie

Cet accompagnement **à la carte** s'articulera en différents modules de coaching fixés au préalable en fonction des besoins identifiés.

Les modules de coaching s'effectuent dans les bureaux de l'OSE, ont une durée de 3 à 5 jours et sont donnés par un ou plusieurs coach(s) expert(s) dans la ou les thématique(s) visée(s).

Des formations pratiques et ciblées, en lien avec la durabilité et le travail décent, pourront être organisées en fonction des besoins de renforcement de capacités communs à différentes OSE. Ces formations pourront prendre la forme d'ateliers réunissant plusieurs OSE en un même lieu jugé pertinent.

Le coaching sera très pratique, pragmatique et paramétré en fonction de la situation et des activités de chaque organisation bénéficiaire.

Les coachs, désignés par Enabel, adopteront une **approche hautement participative** et stimulera et recueillera les meilleures idées de l'organisation coachée.

Les coachs travailleront de manière telle que **l'organisation coachée demeure le moteur de l'accompagnement ainsi que le propriétaire de son contenu et des choix stratégiques.**

Le ou les coachs affecté(s) à l'organisation fera office de **facilitateur et de conseiller**. À aucun moment, ils ne se substitueront à l'organisation en assumant les responsabilités de cette dernière, en posant des choix stratégiques en son nom, en mettant en œuvre des plans d'action.

Étant donné la confidentialité des données traitées, le coaching donné à chaque organisation bénéficiaire le sera sur base individuelle. Il se déroulera dans les locaux de l'organisation ou ailleurs si le lieu ne permet pas des conditions de voyage sûres.

Des experts, internes ou externes à Enabel, seront mandatés en fonction de leurs expertises et de la thématique.

Une attention particulière sera mise sur la pérennité (évaluation de la compréhension des participants) et la mise en pratique (au sein des MPME) des enseignements des formations au sein de l'OSE.

Qui peut poser sa candidature ?

Le présent appel à candidatures s'adresse uniquement aux Organisations de Soutien aux Entreprises apportant des services aux entrepreneurs/entreprises (OSE) **répondant à TOUS les critères mentionnés ci-dessous** :

Objet social :

L'OSE accompagne les entreprises dans leur développement/croissance (et donc pas uniquement dans leur création) en leur fournissant **essentiellement un appui en gestion d'entreprises** : c'est-à-dire au minimum un soutien en gestion financière et organisationnelle, auquel peut se rajouter des appuis en accès au marché, bonne gouvernance/juridique, durabilité, travail décent, communication, ressources humaines, digital, stratégie

Type de services fourni :

L'OSE offre des services qui peuvent prendre la forme de **formations**, de **coaching**, de **consultance**, de séances de **travail collectives**...

Forme juridique :

L'OSE est une structure **privée ou publique ou parapublique**. Quelques exemples : Chambres de commerce/agence de développement économique, guichet d'entreprises, cabinets privés, incubateurs/accélérateurs d'entreprises, fédérations d'entreprises et réseaux d'organisations de producteurs, organisations de développement des exportations...

Ancienneté :

L'OSE doit être créé depuis **minimum 2 ans** et être capable de fournir au **minimum deux années comptables**.

Type de clients :

L'OSE a, pour tout ou partie, comme clients des **organisations de producteurs** et/ou des **coopératives** et/ou des **entreprises d'économie sociale** actives dans les secteurs du café, du cacao ou de la noix de cajou.

Volume de clients :

L'OSE accompagne **minimum 5 entreprises** par an et est capable de nous transmettre deux dossiers d'accompagnement réalisés en 2021 ou 2022 ou en 2023 comprenant TOUTES LES PIECES SUIVANTES : la méthodologie utilisée, les outils créés, les rapports échangés entre l'OSE et l'entreprise coachée, le montant facturé, le nombre de jours prestés, etc.

Zone géographique :

L'OSE doit avoir son siège social dans un des pays suivants : **Bénin, Burkina Faso, Burundi, République démocratique du Congo, Guinée, Mali, Mozambique, Ouganda, Rwanda, Sénégal, Tanzanie, Côte d'Ivoire, Ghana, Ethiopie** ou **Kenya**.

Personnel :

L'OSE doit avoir **minimum 2 employés fixes**, avec un **contrat de travail de minimum 2 ans**.

Les responsables de l'OSE ainsi que les autres personnes qui bénéficieront de l'appui du TDC maîtrisent le **français** ou l'**anglais**.

Les candidats potentiels **ne peuvent pas prendre part à des appels à candidatures** s'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- ils sont en état de ou font l'objet d'une procédure de déclaration de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire ou de concordat préventif, de cessation d'activités, ou se trouvent dans une situation similaire découlant d'une procédure de même nature prévue dans les lois et règlements nationaux ;
- ils ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée (c.-à-d. contre laquelle aucun recours ne peut être intenté) pour tout délit en matière professionnelle ;
- ils ont commis, en matière professionnelle, une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier ;
- ils n'ont pas rempli leurs obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale ou leurs obligations relatives au paiement de leurs impôts selon les dispositions légales du pays où ils sont établis ;
- ils ont fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale.

Dans le formulaire d'enregistrement/de candidature, le candidat doit attester qu'il ne se trouve dans aucune des situations précitées.

Où et comment envoyer votre candidature ?

La candidature doit être soumise via le lien suivant :

Pour les dossiers en Français : <https://submit.link/2KV>

Pour les dossiers en Anglais : <https://submit.link/2Ls>

Les demandes envoyées par d'autres moyens (courrier postal, fax ou courrier électronique, par exemple) seront rejetées.

Les demandeurs doivent s'assurer que leur candidature est complète. Les candidatures incomplètes peuvent être rejetées.

L'autorité contractante pourra demander par la suite, uniquement aux demandeurs dont la candidature aura été sélectionnée, d'envoyer les documents originaux par la poste.

Date limite de soumission

La **date limite** de soumission des candidatures est fixée au **lundi 16 septembre 2024 à 12h30 (heure de Bruxelles)** telle qu'attestée par le serveur du portail en ligne.

Toute candidature soumise après la date et heure limites sera rejetée.

Nous vous invitons vivement à ne pas attendre le dernier jour ou la dernière minute, et d'anticiper d'éventuelles coupures d'électricité, des variations dans la qualité de la

connexion internet, des intempéries vous empêchant de rejoindre des zones pour procéder à l'envoi, etc.

Timeline et sélection

Sélection

Le jury présélectionnera entre 5 et 7 OSE pour lesquelles il estime que l'appui que peut offrir le TDC est le plus pertinent possible.

Les éléments suivants seront pris en considération lors de la sélection :

- Exactitude, clarté des informations transmises.
- Motivation des besoins en renforcement et résultats attendus : capacité d'autocritiques, de remises en question et volonté de s'améliorer, complémentarité avec d'autres appuis éventuellement reçus par le passé ou en cours, etc.
- Nombre de clients, bénéficiaires, membres... appuyés sur les 2 dernières années, et proportion de coopératives/organisations de producteurs parmi ceux-ci.
- Pérennité et dynamisme entrepreneurial :
 - o Personnel stable (minimum 2 employés avec un contrat de minimum 2 ans) ou en augmentation
 - o Stabilisation ou augmentation du volume d'activités
 - o Diversification ou amélioration de l'offre de services
 - o Réponse aux réels besoins des entrepreneurs (approche, amélioration de la méthodologie/des outils d'accompagnement, etc.)
 - o Supports/outils de communication
 - o Ancrage local - réseau (en lien avec des autres bureaux, des professionnels, des fédérations, des structures de financement, ...)
 - o Santé financière

Les éléments suivants représentent un avantage (atout) lors de la sélection :

- Intérêt/spécialisation dans le commerce durable, l'économie sociale, le social business : celles qui se sont orientées en répondant à des appels d'offres au soutien d'organisations de producteurs/coopératives ou entrepreneuriat rural
- Méthodologie participative
- Diversité des profils au sein du personnel
- Bureau(x) en zone rurale
- Actives dans les filières suivantes : cacao, café et noix de cajou

Visite d'un expert

Le TDC prévoit une visite de 2 ou 3 jours dans les locaux des OSE présélectionnée. Cette visite sera

effectuée par un membre du personnel du TDC ou par un expert engagé par le TDC afin de rencontrer l'équipe, d'analyser plus en profondeur les besoins et les enjeux auxquels la structure est confrontée, de vérifier les informations reprises ci-dessus et la motivation des équipes de l'OSE pour l'accompagnement du TDC.

Cette visite fera partie du processus de sélection. C'est-à-dire que le jury pourrait très bien décider de ne pas retenir l'OSE pour son accompagnement suite à cette visite. La visite sera aussi peut-être l'occasion de préciser, de réorienter le coaching.

A la fin des visites auprès des OSE, maximum 5 d'entre-elles seront finalement sélectionnées pour le trajet de coaching.

Timeline

Sélection finale : premier trimestre 2025.

Trajet d'accompagnement : 5 modules de coaching seront étalés sur trois années : 2025, 2026 et 2027, en fonction des besoins identifiés.

Obligations de l'organisation bénéficiaire et d'Enabel par rapport au programme d'appui

Les obligations de l'organisation bénéficiaire par rapport au programme d'appui sont :

L'organisation bénéficiaire est le moteur du programme de coaching. Elle reste propriétaire de son contenu et de ses choix stratégiques. Ni Enabel, via le TDC, ni les coach/consultants attitrés ne se substituent à aucun moment à l'organisation bénéficiaire en assumant les responsabilités de cette dernière, en mettant en œuvre des plans d'action ou en effectuant ses activités quotidiennes. Les coachs/consultants attitrés et le TDC font office de facilitateurs et de conseillers.

L'organisation bénéficiaire s'engage :

- à mettre un local à disposition où pourra avoir lieu le coaching dans les bureaux de l'organisation (*) ;
- à prévoir, entièrement à sa charge, des rafraîchissements/boissons pendant les séances de coaching (*) ;
- à prévoir, entièrement à sa charge, si nécessaire : fournitures de bureau (p. ex. stylos, papier), appels téléphoniques locaux, transport vers les marchés locaux/magasins/partenaires (*) ;
- à fournir une assistance en matière de logistique, de transport et d'hébergement au coach attitré (*). Par cela nous entendons : conseiller un itinéraire, une compagnie de transport, conseiller un hébergement, éventuellement effectuer la réservation au nom du coach... mais l'entièreté de ces frais (transport et hébergement) seront payés par Enabel et le consultant/coach ;
- à fournir les données et les chiffres clés indispensables à une analyse interne adéquate ;

- à désigner une personne responsable de l'ensemble du programme d'appui au sein de l'organisation ;
- à désigner deux à trois participants au programme de coaching : ces personnes sont responsables du développement de l'organisation à court, moyen ou long terme, et sont des membres ou des employés de l'organisation. Prière de fournir pour chaque participant au programme d'appui : NOM – prénom – fonction – n° de tél. – e-mail ;
- à faire en sorte que les candidats susmentionnés participent à l'ensemble du programme de coaching ;
- à veiller à ce que les candidats réalisent les études et les analyses demandées avant les séances de formation/coaching et qu'ils mettent en œuvre les plans d'action ;
- à fournir, à la demande de Enabel à la fin de chaque année, un rapport avec les chiffres clés de l'organisation. Un modèle de rapportage simple sera transmis par le TDC ;
- si le coach constate une insuffisance ou une absence de progrès réalisé pendant et après les séances de coaching, l'organisation bénéficiaire accepte l'annulation, par Enabel, des séances programmées.

(*) Les points marqués avec un (*) ne sont pas d'application si le coaching (ou la formation) n'est pas organisé dans les locaux de l'organisation bénéficiaire. Voir Article 3 – Lieux.

Les obligations d'Enabel par rapport au programme d'appui sont :

- Enabel propose à l'organisation bénéficiaire un programme de coaching en durabilité et travail décent, pour qu'elle puisse à son tour fournir des appuis aux MPME en durabilité et travail décent destinés à permettre à ces dernières de s'adapter à différents règlements, à différentes normes et standards en la matière.
- Enabel s'engage à mettre tout en œuvre, dans la limite de ses possibilités d'action, pour fournir des consultants/coaches spécialisés en durabilité et travail décent avec un profil qui corresponde le plus possible aux besoins de l'organisation bénéficiaire. Le démarrage de la mise en œuvre du coaching peut être retardée si Enabel n'arrive pas à trouver de coaches adéquats.
- Enabel assure le suivi à la faveur d'échanges avec les coaches/consultants attitrés et éventuellement d'une visite sur site.
- Enabel garantit la confidentialité de toutes les informations fournies dans le cadre de cet appui.
- Dans le cas où le coaching ou la formation est organisé(e) à un autre endroit que les locaux de l'organisation bénéficiaire, l'organisation pratique du coaching ou de la formation sera facilitée par Enabel et/ou les consultants/coaches attitrés (location d'une salle pour le coaching ou la formation et hébergement des participants). Seulement dans ce cas, Enabel couvrira les frais de déplacement, logement et repas des participants de l'organisation bénéficiaire (voir articles plus haut).

Traitement des données à caractère personnel

Enabel s'engage à traiter les données à caractère personnel qui lui seront communiquées en réponse à cet appel à candidatures avec le plus grand soin, conformément à la législation sur la protection des données personnelles (le Règlement général européen sur la protection des données, RGPD). Dans les cas où la loi belge du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel contient des exigences plus strictes, Enabel agira conformément à cette législation.

Plus précisément, lorsque vous participez à un appel à candidatures, nous recueillons les coordonnées des personnes de contact (« représentant autorisé ») de l'entité soumettant la demande, comme le nom, prénom, le numéro de téléphone professionnel, l'adresse électronique professionnelle, la fonction professionnelle et le nom de l'organisme représenté. Dans certains cas, nous devons également collecter l'extrait de casier judiciaire (ou équivalent) du dirigeant de l'organisation candidate.

Nous traitons ces renseignements car nous avons l'obligation légale de recueillir ces informations dans le cadre de la gestion et de l'attribution de notre appui.

Pour plus d'information à ce sujet, veuillez consulter la déclaration de confidentialité d'Enabel, au lien suivant : www.ENABLE.be

***** fin *****