

Paris, le 23 novembre 1999

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

OLIS : 23-Nov-1999

HRM/VAC(99)74

Téléphone : 01 45 24 14 44

Téléfax : 01 45 24 79 11

NOTE DE SERVICE

CHEF DU PROJET D'APPUI AU DEVELOPPEMENT DU SECTEUR PRIVE, (GRADE A4), CLUB DU SAHEL.

Date de clôture des inscriptions : 23 décembre 1999

*Dans le cadre de sa politique d'égalité des chances
l'OCDE encourage les femmes à faire acte de candidature*

Contexte

Le Projet d'Appui au Développement du Secteur Privé (PASP) est une structure légère basée au Club du Sahel de l'OCDE qui a pour mission :

1. Appuyer le processus de formation et de développement des Réseaux de l'Entreprise en Afrique avec l'objectif (1) de développer les flux d'affaires et les investissements entre les membres et avec l'extérieur et (2) d'améliorer l'environnement des affaires au plan national comme au plan régional.
2. Assurer Interface de ces Réseaux avec l'extérieur tant auprès des milieux d'affaires internationaux que des agences de coopération.

C'est ainsi que, soutenu au départ par un financement conjoint des USA (USAID), du Canada (ACDI) et de la France (Ministère Français de la Coopération), un premier réseau, le Réseau de l'Entreprise en Afrique de l'Ouest (REAO), a été créé en 1993 qui regroupe aujourd'hui 350 hommes et femmes d'affaires dans 13 pays francophones et anglophones d'Afrique de l'Ouest.

En 1998, grâce à l'appui d'un nombre étendu d'agences de coopération (Suisse, Belgique, France, États-Unis, Banque Mondiale), le concept a été étendu à d'autres régions d'Afrique sub-saharienne tout en maintenant un appui approprié au REAO pour lui permettre d'assurer sa pérennité à long terme ; deux nouveaux réseaux régionaux ont ainsi été créés au cours de l'année 1998 : l'un en Afrique de l'Est (EAEN) composé de 6 réseaux nationaux (*Tanzanie, Kenya, Ouganda, Éthiopie, Rwanda, Burundi*), l'autre en Afrique Australe (SAEN) composé de 11 réseaux nationaux (*Botswana, Mozambique, Madagascar, Maurice, Malawi, Namibie, Zimbabwe, Zambie, Afrique du Sud, Lesotho, Swaziland*).

Aujourd'hui les représentants des ces trois Réseaux ont exprimé leur détermination à poursuivre les activités et de rechercher les convergences d'intérêts pour assurer l'interconnexion entre tous les réseaux par des systèmes d'échanges d'informations et d'actions concertées au plan panafricain. Dans le même temps, ils ont précisé l'appui qu'ils souhaitent et ont confirmé leur désir de prendre leurs responsabilités afin d'assurer leur autonomie à moyen terme. Dans ce contexte, il a été décidé de lancer un nouveau et dernier programme de travail du projet d'une durée totale de 36 mois (janvier 2000 – décembre 2002) au terme de laquelle le projet aura terminé son travail et les Réseaux seront financièrement totalement autonomes.

Rôle et responsabilité d'ensemble

Dans cet objectif, l'OCDE propose de nommer à un poste temporaire de personnel de grade A4 au Secrétariat du Club du Sahel basé à Paris. D'une durée initiale de 12 mois, ce poste sera éventuellement renouvelable jusqu'au 31 décembre 2002, soit une période maximale de 36 mois correspondant à la durée de vie du projet.

L'expert nommé à ce poste fera fonction de chef de projet. Il sera chargé, sous la responsabilité hiérarchique du Directeur du Secrétariat du Club du Sahel, de l'animation du projet et de la mise en œuvre du programme de travail approuvé par le Comité de Pilotage.

Placé sous l'autorité du Directeur du Secrétariat du Club du Sahel, il aura à rapporter également au Comité de Pilotage du projet qui assure la tutelle technique du projet.

Fonctions principales

1. Agir en permanence comme « catalyseur », « facilitateur » et partenaire dans un programme visant à appuyer et accompagner les initiatives des trois Réseaux de l'Entreprise en Afrique, au plan national, régional et panafricain, pour parvenir à leur autonomie financière dans les délais prévus (36 mois).
2. Mettre en œuvre le programme de travail de la Cellule d'Appui approuvé par le Comité de Pilotage et correspondant à la phase terminale du projet. Les objectifs de ce programme aura pour objectifs : (1) la mise en place des actions concrètes répondant aux besoins directs tant des membres que des structures d'animation des Réseaux au plan régional (liens d'affaires, capacity building...), (2) la mise au point de mécanismes permettant de générer durablement des recettes de manière à asseoir le principe de l'autonomie financière du système (3) les actions de lobbying présentant un intérêt réel pour les membres des Réseaux et (4) à l'interconnexion entre les 3 Réseaux régionaux et la mise en place d'actions concertées au plan panafricain.
3. Assurer le suivi et l'évaluation du projet : faire en sorte que les analyses produites par les Réseaux débouchent sur des actions pratiques dont l'impact pourra être évalué et mesurer, par la mise en

place avec les Réseaux de critères de performance appropriés, les résultats obtenus s'agissant de la création de mécanismes susceptibles de générer des ressources propres et la pérennité organisationnelle des réseaux.

Qualifications principales et compétences essentielles

Le candidat retenu devra avoir à son actif :

1. Une connaissance approfondie des questions de développement du secteur privé africain en général et de l'entreprise africaine en particulier ainsi qu'un savoir-faire reconnu en matière de travaux d'analyse et de proposition pour améliorer les dispositifs mis en place pour développer le secteur privé en Afrique, tout particulièrement en ce qui concerne la création et le rapprochement d'entreprises, la promotion du partenariat et des investissements étrangers ainsi que les mécanismes d'appui financier au service des entreprises africaines.
2. Une expérience pratique– acquise tant dans le secteur public ou parapublic, dans l'organisation professionnelle et que dans l'entreprise - de la PME-PMI en Afrique ainsi que du partenariat commercial et industriel entre entreprises africaines et celles du Nord.
3. Une connaissance étendue des milieux d'affaires et des organisations professionnelles opérant en Afrique ainsi que de l'environnement très concret de l'entreprise en milieu africain.

Il devrait en outre posséder les qualifications suivantes :

1. Une grande capacité à s'organiser et des compétences en matière de management et de gestion ainsi qu'une pratique avérée des techniques de lobby international permettant d'influer, sur le terrain comme dans les enceintes internationales, sur les processus de décision en matière économique, tout particulièrement ceux qui affectent la vie de l'entreprise en Afrique.
2. Une grande qualité d'écoute et une capacité confirmée à communiquer sur les questions touchant à l'Afrique (animation de séminaires, ateliers, groupes de travail, enseignement, formation) ; un sens développé des relations interpersonnelles et de la diplomatie dont une aptitude confirmée à chercher un consensus tout en respectant en permanence le devoir de retenue.
3. Une très bonne maîtrise orale de l'anglais et du français et une excellente maîtrise écrite de l'une au moins de ces deux langues.

N.B. L'engagement pourra initialement se faire au grade immédiatement inférieur si les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat choisi correspondent à ce niveau ; dans ce cas, les fonctions et responsabilités attribuées seront ajustées de façon appropriée.

RENSEIGNEMENTS D'ORDRE GENERAL SUR LES VACANCES D'EMPLOI ET LES CANDIDATURES

Qui peut faire acte de candidature ? Les postes de l'Organisation sont uniquement ouverts aux candidats ressortissants d'un pays Membre. Les candidats extérieurs doivent avoir moins de 65 ans au moment de l'engagement. Nous encourageons vivement les femmes à poser leurs candidatures.

Qualifications principales et compétences essentielles : Les qualifications et compétences énumérées dans la vacance sont très importantes pour l'exécution des tâches mentionnées. Nos critères de sélection sont rigoureusement appliqués, et de ce fait seuls les candidats possédant ces qualifications et compétences devront postuler.

Date de clôture des inscriptions : Les candidatures doivent être impérativement envoyées avant cette date. Les candidatures reçues à une date ultérieure ne seront seulement prises en compte qu'à titre exceptionnel.

Faire acte de candidature. *Vous pouvez opter pour l'une des méthodes suivantes :*

1. Consulter les Renseignements sur le recrutement et remplir le formulaire en ligne à partir de notre site web ; *ou*
2. Envoyer par courrier électronique votre CV, lettre de motivation, et tout renseignement complémentaire* ; *ou*
3. Faxer ou envoyer votre CV à la Gestion des ressources humaines, accompagné de tous documents utiles*

* Par ex., la liste de vos publications, le cas échéant. NB : les copies de diplômes ne sont *pas* nécessaires à ce stade.

Informations obligatoires. *Vous devez inclure dans votre candidature :*

1. le numéro de la vacance d'emploi, votre nationalité, votre sexe et votre date de naissance.
2. un résumé indiquant comment vos qualifications et votre expérience correspondent au profil du poste. Ceci devrait répondre aux qualifications et compétences énoncées *dans la vacance d'emploi*.

Tests : Pour certains postes, il peut être demandé aux candidats de passer un examen écrit ou oral dont le résultat sera un élément de la sélection.

Entretiens : Les candidats les plus qualifiés seront convoqués pour un entretien. Ceux dont la langue maternelle n'est pas l'une des deux langues officielles (anglais ou français) pourront choisir la langue officielle dans laquelle l'entretien se déroulera — excepté si le poste en question exige une excellente ou une très bonne connaissance de l'anglais et du français auquel cas tous les candidats devront démontrer au cours de l'entretien leur aptitude à s'exprimer dans les deux langues.

Candidats non retenus sur la liste courte : En raison du nombre important de candidatures reçues par l'Organisation, les candidats non retenus sur la liste courte pour entretien ou test ne seront pas contactés.

Sélection finale : La sélection finale sera faite sur la base des qualifications, de l'expérience et des compétences essentielles figurant dans la vacance d'emploi et par comparaison avec celles des autres candidats. Les candidats retenus sur la liste courte seront informés par téléphone le plus tôt possible du résultat de l'entretien, et recevront ensuite une confirmation écrite de la Gestion des ressources humaines de l'OCDE.

Durée de l'engagement : Il sera offert un engagement de durée déterminée, pour une période de deux ou trois ans, avec éventuellement une possibilité de renouvellement.

Grade : Les postes sont normalement pourvus au grade indiqué. Certains postes, cependant, peuvent être temporairement pourvus au grade immédiatement inférieur si les qualifications et l'expérience du candidat choisi correspondent à ce niveau et si cette éventualité a été prévue dans la vacance d'emploi. Dans ce cas, les fonctions et responsabilités assignées seront adaptées en conséquence.

Lieu de travail : Sauf indication contraire, le lieu de travail est Paris. Pour certains postes, des déplacements occasionnels sont à prévoir.

Fonctions : Les vacances d'emploi précisent les principales fonctions devant être remplies au moment de l'engagement. Ces fonctions pourront être modifiées selon le programme de travail du service ou à la suite de l'introduction de nouvelles méthodes de travail et/ou d'un nouveau matériel.