



GARECGO
Fall & Gueye
MEMBRE DU RESEAU JPA INTERNATIONAL
3, Place de l'Indépendance – Immeuble SDIH
BP. 2 763 - Dakar
E-mail : garecgo1@orange.sn

REPUBLIQUE DU SENEGAL

DELEGATION GENERALE A LA PROTECTION SOCIALE ET A LA SOLIDARITE NATIONALE

OFFRE TECHNIQUE




ELABORATION DU PLAN STRATEGIQUE DE LA DELEGATION GENERALE A LA PROTECTION SOCIALE ET A LA SOLIDARITE NATIONALE (D.G.P.S.N)

SARL au capital de 9.500.000 francs cfa.
Société d'expertise comptable et commissariat aux comptes, membre de
l'ONECCA

RC 78.B.9 - NINEA 0027674 2S2 -

3, Place de l'Indépendance - BP 2763 DAKAR - SENEGAL
Tel (221) 33.889.68.00 Fax (221) 33.821.72.46 e-mail : garecgo1@orange.sn

SOMMAIRE

	A- ENGAGEMENT DU SOUMISSIONNAIRE	4
	B- ORGANISATION ET METHODOLOGIE	6
	C- MOYENS EN PERSONNEL	21

A



A- ENGAGEMENT DU SOUMISSIONNAIRE



B- ORGANISATION ET METHODOLOGIE



C- MOYENS EN PERSONNEL



**A-
ENGAGEMENT DU SOUMISSIONNAIRE**

**Monsieur le Directeur administratif et
financier
D.G.P.S.N
Rue Amadou Assane NDOYE x Béranger
Ferraud, 1^{er} étage
Dakar - Sénégal**

V/Réf. : Lettre n°000137 CAB-PR/DGPSN du 22 décembre 2014

N/Réf. : OT/2015-01/003/ABG

Objet : Elaboration du plan stratégique de la D.G.P.S.N

Monsieur,

Nous, soussignés El hadji Abdoulaye GUEYE, Directeur général du cabinet GARECGO FALL & GUEYE – 3, place de l'Indépendance – RC 78-B-9 NINEA n° 0027674- 2-S-2, avons l'honneur de vous proposer nos services, pour la mission d'accompagnement dans l'élaboration du plan stratégique 2015 -2018 conformément aux termes de votre courrier cité en référence.

Le cabinet a une bonne expérience des études similaires pour avoir effectué les missions suivantes :

- assistance à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan stratégique 2014-2020 de la SODEFITEX et de son contrat de performance avec l'Etat du Sénégal ;
- étude de faisabilité du Fonds de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle ainsi que le plan stratégique d'intervention.

Le cabinet a réalisé de nombreuses missions de mise en place de système de gestion et de manuels de procédure : OMVS, AFTU-CETUD, SONATEL, Générale d'Entreprises, etc.

Aussi, en réponse à votre demande, nous vous soumettons par les présentes nos propositions technique et financière pour la mission.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Dakar, le 08 janvier 2015

GARECGO FALL & GUEYE
El hadji Abdoulaye GUEYE
Directeur général





A- ENGAGEMENT DU SOUMISSIONNAIRE



B- ORGANISATION ET METHODOLOGIE



C- MOYENS EN PERSONNEL

**B-
ORGANISATION ET
METHODOLOGIE**

X

B. ORGANISATION ET METHODOLOGIE

B.1 Introduction

Le contexte économique et social du Sénégal est caractérisé par les éléments ci-après.

- Une population recensée qui s'établit à **13.508.715 habitants** en 2013 contre 9.858.482 habitants en 2002. La population est en constante augmentation depuis plusieurs années.
- Une population très jeune avec les moins de 20 ans *qui représentent 52,7%* alors que *seulement 3,5%* de la population est âgée de 65 ans et plus Ceci traduit nettement un **coefficient de dépendance démographique élevé**, *correspondant à 84 personnes inactives (moins de 15 ans et 65 ans et plus) pour 100 personnes actives (15 à 64 ans).*
- Un très faible niveau de l'indice de développement humain (IDH) qui reste inférieur à la moyenne des pays de l'Afrique subsaharienne avec un classement au **164^{ème} rang mondial sur les 187 pays** (données de l'année 2013).
- Malgré la Couverture Maladie Universelle et les programmes de gratuité, la couverture reste encore à un niveau très faible. Le système de protection sociale ne couvre qu'une minorité de travailleurs salariés du secteur formel ne représentant environ que 15% de la population totale.
- Un système économique peu performant en matière de création d'emplois décents, en raison d'un modèle de croissance économique peu inclusif, un chômage structurel spécifique très important (chômage total, chômage déguisé, sous-emploi) dont le taux est largement supérieur au taux de 12,7% officiellement annoncé auquel s'ajoute plus de 200.000 nouveaux actifs arrivant annuellement sur le marché du travail.
- Toutefois, le Plan Sénégal Emergent comporte un volet très important de transformations économiques et sociales centré sur la protection sociale.
En effet, le Sénégal entend faire face à ces défis critiques à travers un agenda de transformations économiques et sociales décliné dans le Plan Sénégal Emergent (PSE) qui, pour l'étape intermédiaire de 2018, donne la priorité à la protection sociale qui en constitue l'Axe 2 «Capital humain, protection sociale et développement durable » Cette composante clé mise essentiellement sur :
 - le renforcement de la sécurité sociale des travailleurs et des retraités,
 - l'amélioration des conditions socio-économiques des groupes vulnérables et
 - l'extension de la protection sociale au secteur informel et aux groupes vulnérables.
- Plusieurs acteurs interviennent sur le plan opérationnel, dans la lutte contre la pauvreté sans une réelle coordination des interventions de ces multiples acteurs qui développent des approches diverses. Ce qui engendre une dispersion des efforts qui ne permet guère l'optimisation des résultats : une approche nouvelle s'impose.
- Une réforme institutionnelle a été mise en œuvre avec la création en 2012 de la Délégation générale à la Protection Sociale et à la Solidarité nationale(DGPSN). Cette structure autonome devait permettre de pallier les défaillances constatées dans les interventions, au cours de ces dernières années et de créer une dynamique d'interventions complémentaires et coordonnées, basée sur des principes directeurs clairement définies, sur une Loi d'Orientation sur la

Protection sociale que le Parlement devrait adopter et sur une Stratégie Nationale de Protection Sociale dont la mise à jour s'impose au regard des nouvelles priorités.

- Au stade actuel, la DGPSN n'a pas rempli les missions principales qui lui sont assignées aux termes du Décret qui en porte création et qui fixe les règles de son fonctionnement. C'est pourquoi, la structure s'inscrit dans une démarche d'élaboration d'un **Plan Stratégique** -qui sera articulé en plusieurs phases - pour renforcer ses capacités d'intervention stratégique et réaliser les missions énoncées par l'article 3 du décret précité, à savoir :
- l'impulsion et la mise en œuvre des politiques publiques en matière de protection sociale et de solidarité nationale ;
- la mise en place d'un dispositif efficace d'intervention de l'Etat en matière de protection sociale et de solidarité nationale ;
- la coordination de toutes les politiques publiques de protection sociale contribuant à la réduction de la pauvreté et des inégalités.
- Compte tenu de l'importance des enjeux en matière de coordination des activités de protection sociale, la DGPSN a besoin de disposer des outils et mécanismes pour rationaliser ses interventions. Ceci devra se faire par l'élaboration d'un plan stratégique.
- La présente mission s'inscrit donc dans ce cadre.

A. OBJECTIFS DE LA MISSION

Au vu de ce qui précède, l'objectif général de la mission consiste à élaborer le plan stratégique de la DGPSN pour la période 2015 - 2018.

Les objectifs spécifiques consistent à :

- Formuler les orientations stratégiques de la DGPSN ;
- Analyser le schéma organisationnel et managérial, les valeurs, les missions, la vision et le manuel de procédures de fonctionnement interne de la DGPSN en vue de leur amélioration ;
- Elaborer un programme d'actions prioritaires sur quatre (04) ans à partir de 2015 ;
- Elaborer un programme d'actions budgétisé pour la première année de mise en œuvre (2015) ;
- Proposer un projet de contrat de performance entre la DGPSN et sa tutelle.

B. OBSERVATIONS ET SUGGESTIONS DU CONSULTANT SUR LES TERMES DE REFERENCE ET SUR LE PERSONNEL DE CONTREPARTIE ET SERVICES DEVANT ETRE FOURNIS PAR LE CLIENT

B. 1 - Sur les Termes de référence

Après lecture du Cahier des Charges, nous avons remarqué les éléments ci-après.

Remarque n°1

- Nous avons compris que toute la partie analyse de l'environnement et du contexte a fait l'objet d'une mission qui doit permettre d'identifier les enjeux, des défis et opportunités au niveau international, national et local.
- Nous avons donc compris que notre phase de diagnostic ne portera que sur la partie organisationnelle.

Remarque n°2

- Nous avons également compris que la DGPSN dispose d'un manuel de procédures qu'il convient d'analyser et de mettre à jour en fonction des nouvelles orientations stratégiques.

B.2 - Sur le personnel de contrepartie et les installations

De par notre expérience et notre implication dans de nombreux projets liés à l'élaboration de plan stratégique accompagné de contrat de performance et à la rédaction de manuel de procédures, nous recommanderons une « Approche participative » dans la mise en œuvre de cette étude.

Cependant, cette notion de démarche participative n'a de sens que dans la mesure où les principaux agents de la DGPSN impliqués sont disponibles et mobilisables sur toute la durée de la mission.

A cet effet, les mesures suivantes devront être prises par le Client :

- Création d'un Comité de pilotage de la mission ;
- Désignation d'un point focal ;
- Mise à disposition d'une documentation pertinente sur les activités de la DGPSN ;
- Remise de lettres d'introduction pour faciliter la mission notamment pour les prises de contact avec les différents acteurs du secteur.

B.3 - Notre valeur ajoutée

- Le Consultant compte dans son équipe des experts déjà très familiers avec les systèmes et activités de protection sociale, les missions d'élaboration de plan stratégique et de contrat de performance et ayant une bonne connaissance de la DGPSN et de son organisation actuelle. En effet, deux membres de notre équipe Madame Couty Fall et Monsieur Oumar Diouf, ont eu le privilège d'effectuer, comme vous le savez, la mission de « Diagnostic de l'environnement externe et interne » de la Délégation générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale (DGPSN) qui constitue la première phase du processus d'élaboration du Plan stratégique de la DGPSN. A ce titre, ils ont déjà collecté une bonne partie de la documentation et des informations importantes auprès des responsables de la Délégation, qu'il conviendra simplement de compléter. Cette situation permettra un gain de temps important dans la réalisation de la mission.

C. RAPPORTS

En tant que Consultant, nous fournirons à la fin de la mission des rapports précisant :

- o la mission de la DGPSN ;
- o la vision de la DGSPN ;
- o les orientations stratégiques de la DGSPN ;
- o un schéma organisationnel et managérial de la DGSPN ;
- o un manuel de procédures de fonctionnement interne de la DGSPN ;
- o un Programme d'Actions Prioritaires sur trois ans à partir de 2015 ;
- o un Plan de Travail Annuel (de janvier à décembre 2015) de mise en œuvre du Plan Stratégique ;
- o un plan de suivi – évaluation axé sur les résultats ;
- o un contrat de performance entre la DGSPN et sa tutelle.

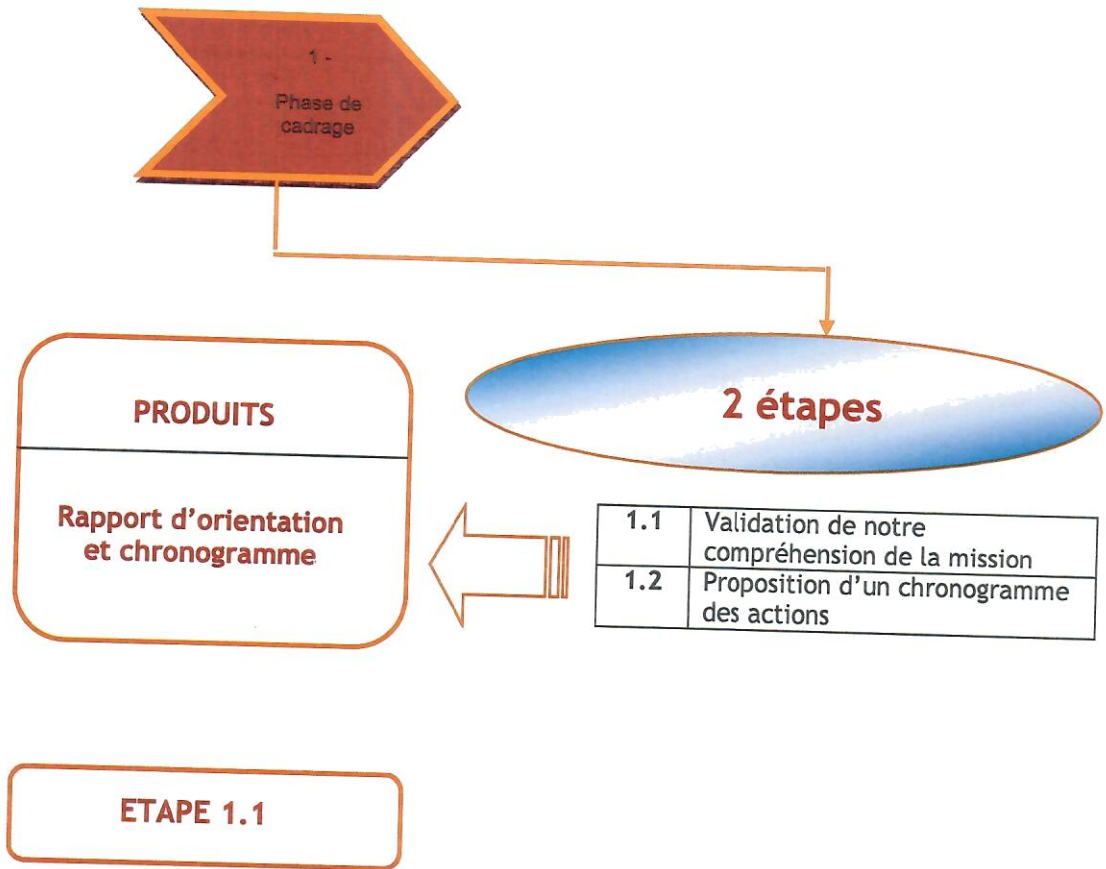
B.2 Les phases de notre intervention

Notre intervention comprendra trois (03) phases clés, elles-mêmes subdivisées en tâches :

1. Phase de cadrage ;
2. Phase de diagnostic organisationnel ;
3. Phase de cadrage stratégique ;
4. Phase d'élaboration du plan stratégique et ses déclinaisons

B.3 Détail des phases de notre intervention

PHASES	ETAPES	INTITULE
1.		CADRAGE
	1.1	Validation de notre compréhension de la mission
	1.2	Proposition d'un chronogramme des actions et mise en place de l'équipe
2.		DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL
	2.1	Recueil de données historiques
	2.2	Diagnostic organisationnel
	2.3	Analyse des réalisations
3.		CADRAGE STRATEGIQUE
	3.1	Définition de la vision
	3.2	Définition des valeurs
	3.3	Définition de la mission
4.		PLAN STRATEGIQUE
	4.1	Analyse des données prospectives
	4.2	Elaboration du plan stratégique et ses déclinaisons
	4.3	Validation des rapports



Validation de notre compréhension de la mission

Il s'agira dans un premier temps de valider avec le comité de pilotage, notre compréhension de la mission et les attentes spécifiques vis-à-vis de notre équipe.

Dès signature du contrat, nous programmerons une réunion de démarrage qui nous permettra de recenser la documentation non encore collectée et qui est à la disposition de la DGPSN ainsi que la base de données concernant la matrice de ses activités.

Il importera à ce stade que nous puissions disposer de toutes les études et documents en rapport avec l'élaboration du plan stratégique et le manuel de procédures.

ETAPE 1.2

Proposition d'un chronogramme des actions et mise en place de l'équipe

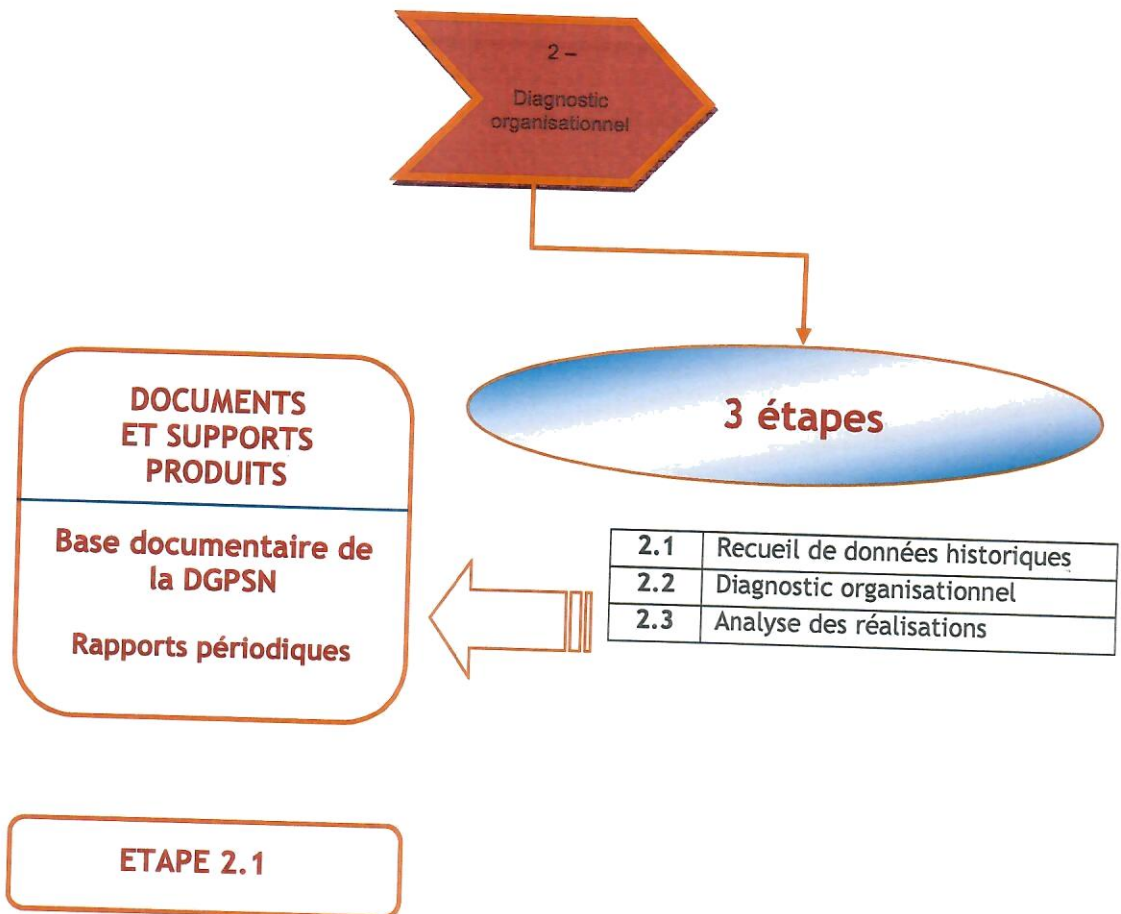
Une fois validée notre compréhension de la mission et arrêtées les orientations, nous proposerons un chronogramme précis des différentes actions à entreprendre au cours des phases de diagnostic et d'élaboration du plan stratégique.

Ce chronogramme précisera :

- Les actions à entreprendre et les tâches liées pour la mission ;
- Les moyens humains alloués à chaque tâche ;
- Les outils de mesures de résultat et de performance ;
- Les risques devant être pris en compte ;
- Les rapports devant être fournis.

La mise en place de l'équipe devra être étroitement liée au chronogramme des actions et prendre en compte différents points clés (désignation d'interlocuteurs directs) afin que le contact soit facilité.

Il sera fait au sein de l'équipe une formalisation précise des tâches incombant à chacun des membres ainsi que des process de contrôle interne permettant d'assurer une qualité optimale de prestations.



Recueil de données historiques

Cette étape est un élément clé de notre mission. En effet, il s'agira de recueillir diverses données afin que nous puissions disposer d'une véritable base de travail.

■ **La collecte et l'analyse des documents** est une étape critique dans la mesure où ses résultats sont indispensables pour élaborer le programme de la mission.

Afin de faire bénéficier la mission d'une préparation optimale, nous allons procéder aux diligences suivantes :

- Collecte documentaire ;
- Préparation du benchmarking ;
- Exploitation des études et analyses antérieures ;
- Elaboration du programme détaillé.

Par ailleurs, afin d'approfondir notre connaissance d'ensemble de la Délégation et de son environnement d'activité, nous serons amenés à examiner :

- le cadre réglementaire de référence, les documents et protocoles d'accord signés ;
- le dernier document de stratégie de développement ;
- les rapports et études sur le secteur ainsi que les rapports d'éventuelles missions de supervision technique et financière de la DGPSN.

Cette prise de connaissance sera complétée par des entretiens avec les différents intervenants du secteur.

■ **La conduite efficace des entretiens** suppose une planification c'est-à-dire une préparation méthodique et rigoureuse. Celle-ci a pour but d'éviter les pertes de temps, les redondances et les doubles descriptions en permettant une identification précise des domaines à décrire.

■ **L'analyse normative** a pour but de recueillir les réflexions et suggestions des membres du Comité de Pilotage qui ont une très bonne connaissance des activités de la structure et dont l'expertise et l'expérience sont reconnues. Elle débouche sur la définition d'un programme pertinent pour la réalisation de la mission.

ETAPE 2.2

Diagnostic organisationnel

Ce diagnostic consiste à analyser les forces et faiblesses de l'organisation interne de la DGPSN qui ont déjà été identifiées en vue de les compléter éventuellement par la première mission de diagnostic. Pour compléter le diagnostic organisationnel, il sera nécessaire de faire participer l'ensemble du staff de la DGPSN.

Plutôt que de multiplier les réunions individuelles avec le staff, il est proposé de mutualiser le temps de travail et d'organiser un atelier pour mener à la fois le diagnostic organisationnel et le travail de réflexion sur le cadrage stratégique.

Le diagnostic organisationnel qui permettra d'identifier les forces et faiblesses de la DGPSN concernera les aspects suivants :

- Organisation des activités de protection sociale ;
- Organisation du processus de couverture sociale ;
- Diagnostic des ressources humaines ;
- Technologies (équipement, systèmes d'information...);
- Organisation support (finance, comptabilité, audit,...).

Les travaux de réflexion menés avec la direction, ou le staff de terrain devront permettre d'identifier des pistes de solutions pour résoudre les faiblesses constatées.

A cette occasion le point sera fait sur la mise en œuvre des solutions préconisées dans les différents rapports de diagnostic sectoriels déjà réalisés, notamment avec les missions des différents bailleurs de fonds de la Délégation.

Copier pour cette étape -> insister sur les menaces qui empêchent la DGPSN de ~~devenir~~ d'atteindre ses missions.

ETAPE 2.3

Analyse des réalisations

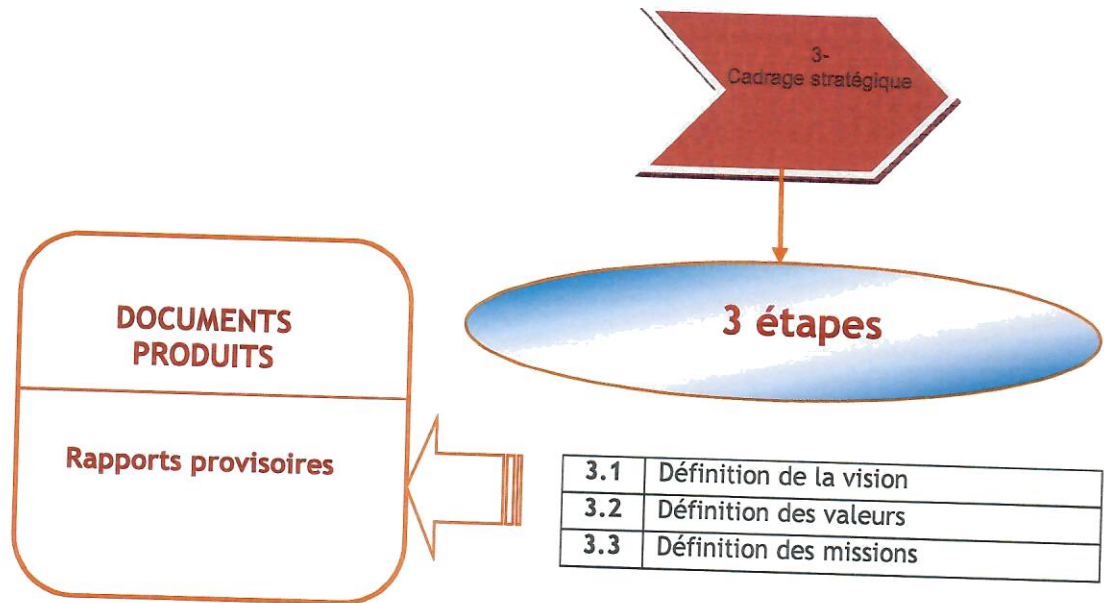
Afin de finaliser le diagnostic complet de la DGSPN, le Consultant devra fournir les termes de référence pour l'organisation d'une réunion du staff dirigeant de la DGPSN consacrée à l'analyse des résultats des années précédentes.

Il s'agira d'analyser les résultats quantitatifs et qualitatifs depuis la création de la DGPSN, de mesurer les réalisations par rapport aux objectifs fixés. Afin de réaliser ce travail, il est important de s'appuyer sur les tableaux de bord ou autres outils de reporting de la DGPSN, le cas échéant.

L'analyse des réalisations ne doit pas uniquement se focaliser sur les résultats chiffrés bien que ces derniers soient importants. Il est conseillé d'organiser une réunion afin d'identifier les réussites et les échecs qu'a connus la DGPSN ; d'identifier les facteurs ayant amené la DGPSN aux réussites, et d'identifier les stratégies permettant de les maintenir et de les développer et les facteurs ayant entraîné des situations d'échec, afin de ne plus les reproduire.

L'analyse des réalisations devra se faire en se servant du tableau suivant.

Objectif	Résultat	Objectif atteint Oui ou non	Facteur de réussite ou d'échec	Stratégie à déployer pour maintenir les résultats ou éviter les échecs



Dans cette phase, il s'agira au préalable de caractériser la DGPSN dans ses activités et programmes actuels, son mode de fonctionnement, ses faiblesses, ses forces et à faire valider les données caractéristiques par le Comité de Pilotage de la mission.

A la suite des examens effectués, nous allons procéder à l'analyse des lacunes dans la stratégie ou la performance en examinant les contraintes de la Délégation à réaliser les objectifs et stratégies définis. Nous allons examiner l'incidence sur les objectifs et stratégies actuels des faiblesses que nous avons relevées. Nous allons dresser la liste des lacunes dans la stratégie ou la performance. Il s'agira de créer un cadre de référence avec des standards caractéristiques.

Une fois la phase de diagnostic clôturée, la DGPSN devra procéder à la définition de son cadre stratégique. Cette étape consistera à définir ou à redéfinir le cadre stratégique dans lequel la Délégation fonctionne.

Le cadre stratégique de la Délégation devra comporter les éléments suivants :

- Une vision affichée de la DGPSN ;
- Des valeurs partagées ;
- Une mission définie ;
- Un objectif général et des objectifs spécifiques compris et acceptés.

Afin de définir le cadre stratégique, la Délégation doit organiser un focus group avec les agents cadres de la DGPSN. Le but de ce focus group est de valider que chaque membre du personnel partage bien la même compréhension de la vision, des valeurs et de la mission ainsi que des enjeux et objectifs de la DGPSN.

La vision sera l'élément moteur de la DGPSN. Les valeurs, la mission et les objectifs de la DGPSN devront permettre de tendre vers la réalisation de la vision.

ETAPE 3.1

Définition de la vision

L'approche méthodologique de définition de la vision consistera à organiser un focus group présidé par la Déléguée Générale avec la participation du personnel cadre de la DGPSN. Ce focus group sera animé par les consultants et se déroulera suivant les étapes suivantes :

Etape 1 : Demander aux participants de décrire les principaux problèmes (4 ou 5 par ex.) qu'ils essayent de résoudre.

Etape 2 : Demander aux participants d'imaginer qu'ils viennent de passer 1 an hors du pays. Ils viennent de rentrer pour s'apercevoir que leur rêve de la Délégation parfaite s'est réalisé, les problèmes identifiés sont résolus et la Délégation fonctionne comme ils avaient espéré qu'elle fonctionnerait. Il faudrait qu'ils écrivent une phrase pour matérialiser ce qu'une telle structure serait.

Etape 3 : Demander aux participants de présenter leur phrase et d'expliquer ce qu'elle signifie. Les consultants animateurs devront saisir les mots clés ; en particulier tout ce qui a trait à la valeur (par exemple accès égal, abordable, équitable, etc.)

Etape 4 : Les participants doivent étudier les mots énoncés et construire l'énoncé de leur vision qui reflète tout ce qui a été apporté. Il conviendra de commencer l'énoncé de la vision par des phrases telles que :

Nous nous efforçons de....

Nous pensons que....

Nous sommes dédiés à...

Une fois chacun satisfait de l'énoncé, la Délégation aura sa vision, sous forme d'énoncé, autour de laquelle tout le monde s'accorde

ETAPE 3.2

Définition des valeurs

Le même focus group qui a travaillé sur la vision portera la réflexion sur les valeurs de la structure. Les trois (03) étapes ci-après seront nécessaires pour décliner les valeurs de la Délégation.

Etape 1 : Ecrire la vision telle qu'elle a été développée précédemment. Puis poser la question suivante aux participants : quelles sont les valeurs implicites de l'énoncé de cette vision qui devraient guider notre travail si nous voulons contribuer à la réalisation de notre vision ?

Etape 2 : Faites la liste des valeurs qui ont été énoncées.

Etape 3 : Développez une série de principes (ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire) pour déterminer :

- Comment la structure fonctionne ?
- Comment le personnel doit se comporter lorsqu'il fait son travail ?
- Etc.

ETAPE 3.3

Définition de la mission

A l'issue du focus group sur les valeurs, un focus group sera organisé pour la définition de la mission.

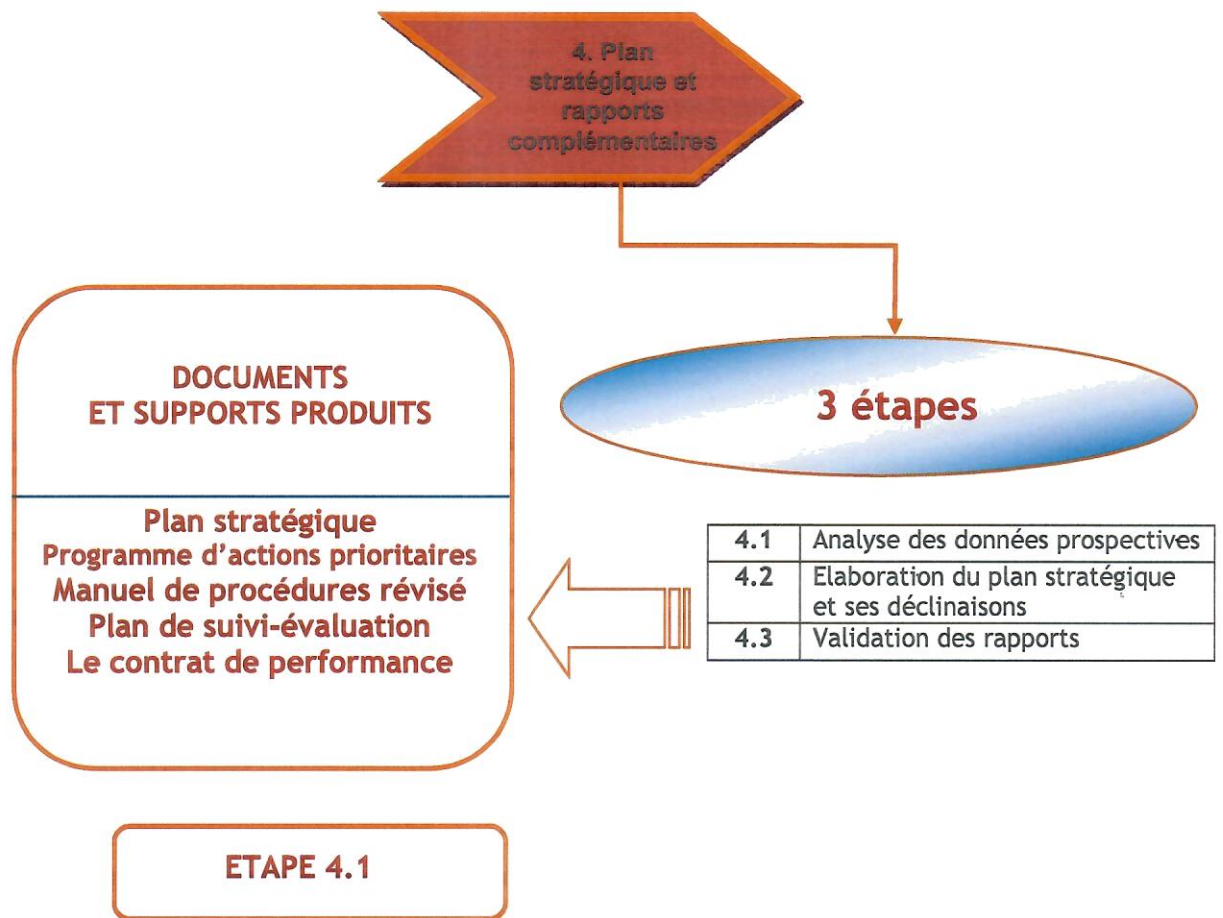
Les trois (03) étapes, ci-après, seront nécessaires pour décliner les valeurs de la Délégation.

Etape 1 : Demandez aux participants de répondre aux questions suivantes :

- Quelle est notre cible prioritaire, à qui souhaitons-nous que notre travail bénéficie ?
- Quelle est notre zone d'intervention ?
- Quelles sont nos actions ?

Etape 2 : Les participants devront ensuite écrire un énoncé dans lequel ils indiqueront les objectifs que la Délégation cherche à atteindre et comment ils envisagent d'y parvenir ?

Etape 3 : Demandez aux participants de faire la synthèse des 2 premières étapes et de définir une mission claire pour la DGPSN, comportant 3 à 4 éléments clefs maximum.



Analyse des données prospectives

Sur la base du modèle d'organisation actuelle et de l'analyse de la stratégie actuelle, nous allons analyser les données de conception de plan de développement futur compte tenu des objectifs fixés par l'Etat et des axes stratégiques identifiés conformément à la vision, aux valeurs et à la mission identifiées.

Nous allons dans le cadre de cette phase examiner les données relatives :

- à l'organisation de la Délégation ;
- au renforcement de la rationalité des interventions de la Délégation ;
- à l'amélioration de l'efficacité des activités de la Délégation.

Nous allons proposer une matrice d'axes stratégiques mettant en évidence, la stratégie et les orientations de l'Etat, les activités de la Délégation et le mode opératoire. Nous allons également examiner les relations entre les autres intervenants du secteur, les cibles et la DGSPN en dressant la liste des contraintes éventuelles auxquelles la Délégation pourrait se heurter.

Nous allons également définir les indicateurs pertinents de mesure des performances de la Délégation.

ETAPE 4.2

Elaboration du plan stratégique et ses déclinaisons

Sur la base de la matrice des axes stratégiques qui découle des travaux ci-dessus, nous allons identifier les axes stratégiques les plus pertinents en distinguant ceux générateurs de ressources de ceux qui ne le sont pas et proposer un modèle d'intervention optimal permettant d'améliorer l'efficacité de la Délégation. Il s'agit de définir le plan de développement stratégique et le programme d'actions prioritaires sur trois ans, le plus réaliste parmi plusieurs scénarii liés au modèle optimal d'intervention et nous demanderons à la Délégation générale de procéder au choix par rapport aux missions de la structure et à l'impact financier et opérationnel.

Sur la base des orientations stratégiques et du programme d'actions prioritaires, il sera établi un plan de travail annuel de mise en œuvre du Plan stratégique ainsi qu'un Plan de suivi – évaluation avec une matrice de critères quantitatifs et qualitatifs axés sur les résultats. Ces critères permettront de suivre l'atteinte des objectifs fixés dans la déclinaison des orientations stratégiques.

Sur la base de la nouvelle organisation ciblée et des nouvelles orientations stratégiques, il sera procédé à la mise à jour du manuel de procédures de la DGPSN.

A l'issue de l'élaboration du plan stratégique et du programme d'actions prioritaires, nous allons proposer un projet de contrat de performance qui va traduire la volonté du Gouvernement de s'appuyer sur la DGPSN pour atteindre les objectifs du Plan Sénégal Emergent à travers la mise en œuvre de son Axe 2 «Capital humain, protection sociale et développement durable ». La contractualisation constitue un mode efficace de pilotage d'une politique publique dans le cadre de l'exercice des missions de service public confiées à la DGPSN. Ce contrat constituera pour la période 2015 – 2018, la référence pour la DGPSN qui s'engagera à atteindre des objectifs mesurables en contrepartie desquels le Gouvernement garantit des moyens et un environnement d'intervention favorable. L'objet du contrat de performance est de formaliser les relations entre l'Etat et la DGPSN.

ETAPE 4.3

Validation des rapports

Pour valider de manière adaptée le plan stratégique et les autres rapports, nous respecterons la démarche suivante :

- organiser un atelier de management stratégique ;
- vérifier par une approche participative, l'optimisation du plan proposé ;
- et effectuer l'entretien de validation avec les responsables impliqués.

Nous procéderons aux modifications pertinentes issues du processus de validation.



A- ENGAGEMENT DU SOUMISSIONNAIRE



B- ORGANISATION ET METHODOLOGIE



C- MOYENS EN PERSONNEL

C- MOYENS EN PERSONNEL

C. MOYENS EN PERSONNEL

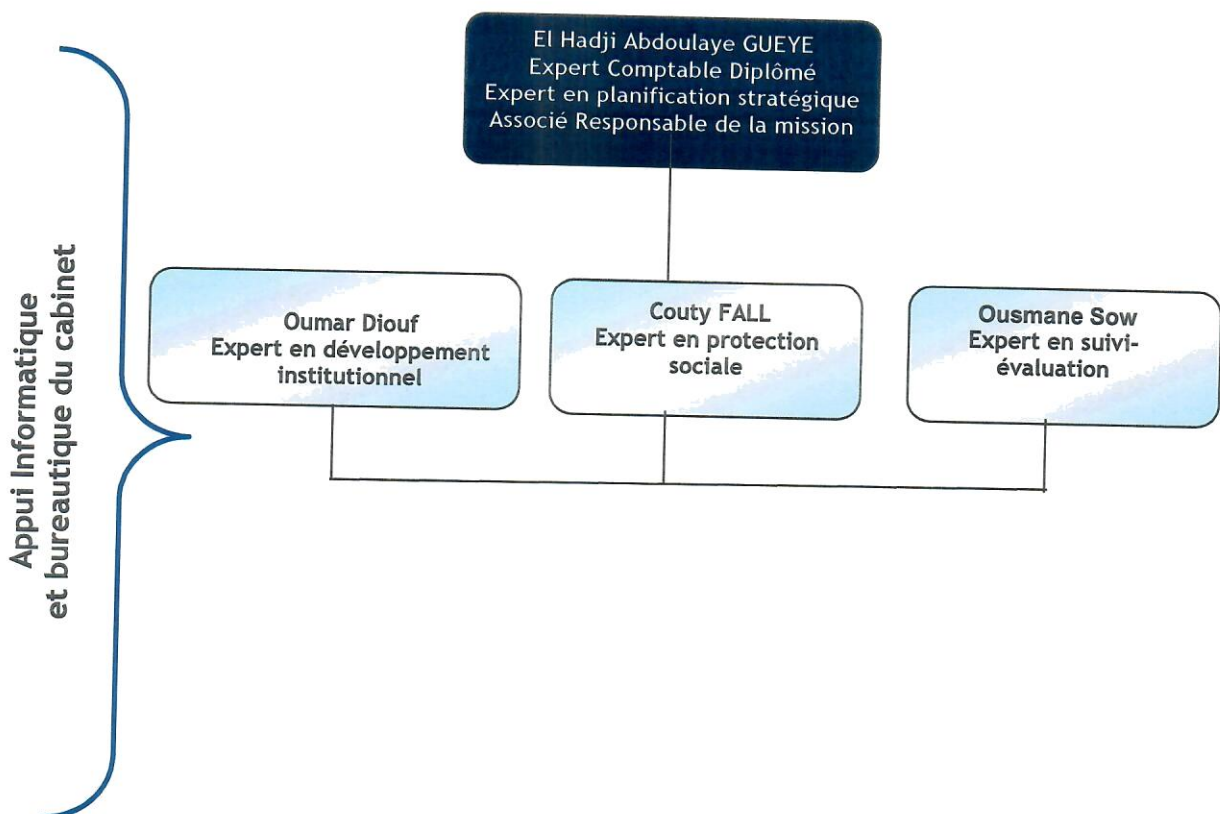
C.1 Présentation de l'équipe et organisation

La réalisation de la mission dans les délais impartis et dans les conditions les meilleures requiert l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire possédant à la fois une grande expérience en matière de planification stratégique, de protection sociale, de suivi-évaluation et de développement institutionnel.

C'est la raison pour laquelle, nous mettrons sur pied des équipes aux compétences avérées, organisées afin d'utiliser au mieux les compétences de chacun, d'éviter les pertes de temps et de rendre nuls les facteurs de risques.

Le schéma organisationnel de l'équipe est présenté ci-après.

Organisation de l'Equipe



C.2 Liste résumée des curriculum vitae présentés

NOM DE L'EXPERT	SPECIALISATION	FONCTION PROPOSEE	TACHES
El hadji Abdoulaye GUEYE	Expert-comptable	Expert-comptable et Chef de Projet	Responsabilité professionnelle de la mission et coordination générale des consultants et de la mission. Responsable de des activités de planification stratégique.
Oumar DIOUF	Expert juriste fiscaliste et conseil en organisation	Expert en développement institutionnel	Activités et taches relatives aux aspects organisationnels et institutionnels
Couty FALL	Administrateur civil Consultant	Expert en protection sociale	Activités et taches relatives aux aspects protection sociale
Ousmane Sow	Expert en suivi-évaluation	Expert en suivi-évaluation	Activités et taches relatives à la mise en place des outils de suivi-évaluation

C.3 Plan de charge

TABLEAU D'UTILISATION DU PERSONNEL JOUR/HOMME							
Niveau d'intervenants	Mois 1		Mois 2		Mois 3		Total général
	Dakar	Hors Dakar	Dakar	Hors Dakar	Dakar	Hors Dakar	
Abdoulaye GUEYE - Directeur de mission	5		10		10		25
Oumar DIOUF – expert développement institutionnel	5		5		10		20
Couty FALL – expert protection sociale	5		5		5		15
Ousmane Sow - expert suivi-évaluation	5				5		10
TOTAL	20		20		30		70

C.4 Chronogramme des activités

N°	Activité ¹	semaine														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Cadrage de la mission	■														
2	Diagnostic organisationnel		■													
3	Cadrage stratégique			■	■	■	■	■								
4	Rapports								■	■	■	■				
5																
n																

Handwritten signature

RESPONSABILITE DIRECTION & ORIENTATION des missions

1. **Nom :** GUEYE
2. **Prénoms :** El hadji Abdoulaye
3. **Adresse :** 3, Place de l'indépendance - Dakar
4. **Nationalité :** Sénégalaise
5. **Statut marital :** Marié
6. **Formation :** Expertise Comptable diplômé de l'Etat français
7. **Nombre d'année d'expérience :** 19 ans
8. **Diplômes :** Diplôme d'Expertise Comptable de l'Etat français niveau Bac + 8
9. **Membre d'une organisation professionnelle :**
 - Ordre National des Experts Comptable du Sénégal ;
 - Président du Conseil Comptable Ouest Africain
 - Membre du Conseil National de Comptabilité au Sénégal. Président du Comité de comptabilité banque et assurance ;
 - Secrétaire général du syndicat des professionnels du conseil affilié au Conseil National du Patronat du Sénégal.
 - Président de la Commission des normes professionnelles de l'Ordre des Experts Comptables.
10. **Autres qualifications :**
 - Maîtrise des outils informatiques : Environnement Windows, Microsoft Office, logiciels spécifiques de comptabilité
11. **Poste actuellement occupé :** Directeur Général du cabinet Garecgo (Audit – expertise et conseil)
12. **Occupations**
 - Conseiller technique du premier Ministre du Sénégal chargé des finances, de l'audit et de l'Inspection 2001 - 2003
 - Expert consultant de la Banque Mondiale
 - Expert consultant auprès de l'UEMOA
13. **Expertises clés :**
 - **Conduite des missions de restructuration et de planification stratégique :**
 - SODEFITEX pour l'élaboration du plan stratégique et la rédaction du contrat de performance ainsi que l'assistance à la mise en œuvre
 - ANCAR pour réorientation stratégique et rédaction contrat de performance avec l'Etat
 - GROUPE VACAP pour restructuration
 - Holding PARGEST pour restructuration
 - Groupe la POSTE pour rédaction du contrat de performance
 - **Membre du comité technique de rédaction du Code des marchés publics sénégalais en 2002.**
 - **Membre du comité technique de réforme du système budgétaire de l'Etat du Sénégal et Membre du comité de rédaction de la loi organique sur la loi de finance en transposition des Directives et Règlements de l'UEMOA en matière de gestion budgétaire en 2002.**
 - **Président du Comité des experts de l'UEMOA pour la rédaction des normes de comptabilité publique**

- **Coordonnateur à la primature des réunions d'arbitrage budgétaire pour les budgets 2001 et 2002 de l'Etat du Sénégal**
- **Coordonnateur du Conseil interministériel** sur le Document de Stratégie de Réduction de la pauvreté
- **Coordonnateur du Conseil interministériel** sur le Document de Stratégie du Développement du Secteur privé
- **Participation aux missions d'évaluation et de négociation des programmes financés** par les bailleurs de fonds partenaires du Sénégal comme la Banque Mondiale, l'Agence Française de Développement, l'Union Européenne, la Banque Africaine de Développement.
- A dirigé des missions comportant des **conseils et interventions en matière comptable, financière et fiscale**, qui ont pour objectif d'aider les entreprises à optimiser leur décision en matière d'acquisition d'entreprises.
- **Audit comptable et organisationnel** effectué entre autres dans le cadre du programme de mise à niveau financé par l'Agence Française de Développement pour le compte de plusieurs entreprises sénégalaises.
- **Élaboration de manuels de procédures** pour le compte d'organismes, de projets et programmes financés par de bailleurs de fonds internationaux (Banque Africaine de Développement, Agence Française de développement, Banque Mondiale, Union Européenne)
- **Elaboration de manuels de procédures administratives, comptables et financières** pour le compte d'entreprises privées et publiques
- **Etude de faisabilité pour la création d'un Fonds de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle** pour le compte du Ministère des Finances
- **Audit comptable et financier** du projet Education II financé par la BAD
- **Animateur de la formation des agents du Ministère de l'Economie et des Finances sur la cartographie des risques.**

X

→

Position proposée dans le projet : Expert en développement institutionnel

14. Nom : DIOUF

15. Prénoms : OUMAR

16. Nationalité : Sénégalais

17. Statut marital : Marié

18. Formation :

Institution [de ... (date) à (date)...]	Master ou diplôme obtenu
Université de Bordeaux 1982 à 1983	Diplôme d'études supérieures spécialisées en droit des affaires et fiscalité
Université de Dakar 1974 à 1978	Maîtrise en droit

19. Compétences linguistiques : Indiquez vos compétences en langue sur une échelle de 1 à 5 (1 = excellent ; 5 = faible)

Langue	Lu	Parlé	Ecrit
Français	1	1	1
Anglais	1	2	1

20. Membre d'une organisation professionnelle :

- Ordre National des Experts et Evaluateurs Agréés du Sénégal ;
- Membre titulaire de la Commission Nationale de la Concurrence du Sénégal ;
- Membre de la Commission de réforme fiscale du Sénégal. Co-président de la sous-commission fiscalité intérieure dont les travaux ont abouti à la dernière réforme fiscale ;
- Membre de la commission Secteur Privé / Direction Générale des Impôts et Domaines du Sénégal chargée de corriger toutes les distorsions identifiées dans le Code général des impôts ;
- Coordonnateur du Comité Consultatif de la Fondation du Secteur Privé.

21. Autres qualifications :

- Maîtrise des outils informatiques : Environnement Windows, Microsoft Office

22. Poste actuellement occupé : Consultant international indépendant

23. Nombre d'année dans le poste : 25 ans

24. Expertises clés :

- Juriste spécialiste en organisation et en montage institutionnel, évaluation et restructuration de programmes et d'entreprises publiques et privées
- Amélioration du Climat des affaires dans les pays africains
- Formulation de politiques et de programmes dans le développement du secteur privé (stratégie, environnement des affaires, accès aux services non financiers aux entreprises et accès au financement etc.)
- Assistance technique aux entreprises et associations professionnelles pour le renforcement de leurs capacités institutionnelles et de gestion, et amélioration de leur accès à la technologie, aux financements et aux marchés d'exportation
- Rédaction des projets d'actes juridiques tels que : statuts, conventions de financement et de subvention, convention d'assistance, accords de rétrocession, convention de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre
- Élaboration de manuels de procédures pour le compte de projets et programmes financés par de bailleurs de fonds internationaux (Agence Française de développement, Banque Mondiale, Union Européenne)

26. Expérience professionnelle

Date	Lieu	Entreprise	Position	Description
2014	Dakar	Couty Fall pour la DGPSN	Consultant	Mission de Diagnostic de l'environnement externe et interne de la Délégation générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale (DGPSN)- Sénégal Mission réalisée en collaboration avec Madame Fall en charge du volet Diagnostic de l'environnement interne
2014	Dakar	SODEFITEX	Consultant en organisation	Mission d'élaboration du Plan stratégique et de rédaction du Contrat de performance ainsi que l'assistance à la mise en œuvre du Plan
2010	Dakar	Fondation du Secteur privé	Consultant en organisation	Elaboration des critères qualitatifs et quantitatifs de suivi et d'évaluation des interventions de la Fondation du Secteur privé La mission avait pour objectif de proposer à la Fondation Secteur Privé des outils de suivi lui permettant de procéder à l'évaluation de l'impact de son appui aux entreprises conformément aux missions qui lui sont dévolues. Cette opération a également été effectuée en rapport avec les résultats attendus par ceux qui sollicitent son appui. Pour les principaux domaines de la Fondation, nous avons élaboré des fiches de suivi qui permettent de comparer les résultats de la mission d'appui avec un certain nombre de critères quantitatifs et qualitatifs que nous avons déterminés en vue d'atteindre les objectifs fixés à la FSP.
2009	Pays de l'UEMOA	UEMOA	Juriste	Etude sur les systèmes de protection sociale dans les Etats membres de l'UEMOA : état des lieux et propositions d'actions communautaires <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboration d'un répertoire des institutions et structures chargés de la protection sociale dans chaque pays ▪ Présentation des dispositions législatives et réglementaires en matière de prise en charge des risques dans chaque pays ▪ Analyse comparative des systèmes de protection sociale ▪ Propositions d'approches novatrices de couverture des risques dans les secteurs informels et traditionnels ▪ Propositions d'actes réglementaires en vue de la mise en place d'un système harmonisé de protection sociale
2008 - 2009	Sierra Leone Sénégal	Investment Climate Facility	Chargé de la formulation de projets	Formulation de projets pour l'amélioration du climat des affaires pour le compte du Gouvernement <ol style="list-style-type: none"> a. Ministère des transports et des infrastructures en Sierra Leone b. Ministère de la justice en Sierra Leone c. Centre de formalités des entreprises en Sierra Leone d. Direction générale des impôts et des domaines du Sénégal

2007	Lagos Ouagadougou Bruxelles	Union européenne	Juriste chargé de l'Organisation juridique et institutionnelle	<p>Appui à la création du Fonds Régional APE de l'Afrique de l'Ouest</p> <p>L'objectif général de cette étude était d'apporter les éléments nécessaires pour la création du Fonds régional APE. Sous la supervision des commissions de la CEDEAO, de l'UEMOA et de la Commission européenne, la mission a consisté à appuyer les organisations régionales dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la définition du cadre légal du Fonds Régional APE de l'Afrique de l'Ouest et plus particulièrement de l'élaboration des statuts et de la réglementation du fonds : concept du Fonds, modalités de mise en œuvre et manuel des procédures. ▪ la définition des structures de gestion du Fonds (gestion, pilotage, suivi, rôle CEDEAO/UEMOA) ; ▪ la préparation des actes juridiques nécessaires pour créer le Fonds. ▪ la proposition des ressources humaines nécessaires pour la gestion efficace du Fonds.
2006	Dakar Ouagadougou Kampala	AFD	Juriste chargé de l'Organisation juridique et institutionnelle	<p>Etude de faisabilité du projet d'appui aux entreprises agro-industrielles africaines tournées vers l'exportation sur financement de l'AFD</p> <p>La finalité du projet d'appui à l'AAFEX était de « contribuer à un développement économique durable de l'Afrique et au développement de sa part des échanges internationaux par l'expansion d'entreprises agroalimentaires capables de produire et d'exporter des produits conformes aux exigences des marchés internationaux ». L'objet de l'étude a consisté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Définir le contenu et quantifier les coûts du projet d'appui à l'AAFEX ; ▪ Élaborer le cadre logique et proposer un système de suivi et de mesure d'impact des activités du projet ; ▪ Articuler l'initiative de l'AAFEX avec celles en cours ou en instruction au niveau des pays membres et/ou dans le cadre des axes stratégiques de l'UEMOA ; ▪ Identifier les appuis externes potentiels ; ▪ Proposer un schéma institutionnel en rapport avec la convention liant l'AFD et l'UEMOA qui régira les relations entre l'UEMOA et l'AAFEX ▪ Proposer un schéma organisationnel et un mode opératoire pour la mise en œuvre du projet avec l'élaboration de manuels de procédures du Projet.
2006	Pays de la CEDEAO	Agir Promouvoir pour CEDEAO	Juriste chargé de l'Organisation juridique et institutionnelle	<p>Etude pour l'élaboration d'une politique commerciale commune aux pays membres de la CEDEAO</p> <p>L'étude avait pour objectif la définition et l'adoption d'une Politique Commerciale Commune des Etats membres de la CEDEAO inspirée par les principes de développement et d'expansion du commerce intra et extracommunautaire. Celle-ci devra permettre de faciliter la libéralisation des échanges dans l'espace CEDEAO d'abord et sur le marché mondial par la suite. Elle permettra également d'harmoniser les positions des Etats dans le cadre des négociations multilatérales au sein de l'Organisation Mondiale du Commerce et dans le cadre des Accords de Partenariat</p>

				<p>Economique. L'étude a permis de formuler des propositions concrètes relatives :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ A la libéralisation du commerce dans les pays membres ;▪ Au développement harmonieux du commerce intracommunautaire et mondial ;▪ Au développement des capacités productives à l'intérieur de la CEDEAO ;▪ A la promotion du secteur privé ;▪ A la stabilisation de la hausse des prix des produits de grande consommation ;▪ A la détermination d'une position commune dans les négociations commerciales avec les pays tiers.
--	--	--	--	---

2007	Dakar, Sénégal	APIX / Consultants associés	Organisation juridique et institutionnelle	<p>Etude pour la création d'un Centre de Formalités des Entreprises (CFE)</p> <p>L'étude relative à la mise en place d'un CFE à Dakar, avait comme objectif de proposer une amélioration dans l'accomplissement des formalités légales par les entreprises privées.</p> <p>Nous avons procédé à une recherche documentaire portant sur tous les textes régissant les entreprises au Sénégal, en vue de faire ressortir l'ensemble des obligations légales qui leur incombent lors de leur création, pendant leur fonctionnement et au moment de leur dissolution, telles qu'elles découlent de la réglementation et en particulier des différents traités de l'OHADA.</p> <p>Cette revue a été l'occasion d'un examen critique des formalités légales à la charge des entreprises et d'une sensibilisation des organismes destinataires desdites formalités, notamment l'administration fiscale, la Caisse de Sécurité Sociale, la Direction de la Statistique, le Greffe du Tribunal Régional, l'Inspection du Travail, l'IPRES et le Guichet Unique.</p> <p>Cette étude nous a permis d'élaborer une étude de faisabilité du CFE et de proposer une forme d'organisation institutionnelle et un plan d'actions assorti d'un budget prévisionnel d'investissement et de fonctionnement.</p>
2004	Dakar, Sénégal	Salustro Reydel Fall pour OMVS	Organisation institutionnelle	<p>Elaboration de manuels de procédures du Projet de Gestion des Ressources en Eau et de l'Environnement du bassin du fleuve Sénégal</p> <p>Cette mission consiste en l'élaboration d'un manuel des procédures administratives, comptables et financières du Projet pouvant servir de document de référence pour la gestion des activités. Conçu de manière à faciliter le fonctionnement du Projet, ce manuel est rédigé selon les axes ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Description générale</i> : une présentation générale indiquant la nature juridique du Projet, les buts poursuivis, les catégories de membres, les organes de direction, les droits et devoirs des membres, l'organigramme et la description des tâches du personnel d'appui ; ▪ <i>Description des procédures</i> : <ul style="list-style-type: none"> - <i>procédures administratives</i> (réception du courrier, traitement, expédition, circulation interne des informations), - <i>procédures budgétaires</i> (élaboration, exécution, suivi et analyse), - <i>procédures de passation des marchés, prestations de services</i> (incluant la signature des contrats, - <i>procédures d'approvisionnement</i> (consommables de bureau, carburant, ...) - <i>procédures de gestion des équipements</i> du Projet, - <i>procédures de comptabilisation</i>, - <i>procédures de trésorerie (banque et caisse)</i>, - <i>procédures de reporting prévoyant l'établissement des états financiers annuels et rapports trimestriels d'activités incluant les rapports de gestion</i> ;

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Conception du système de comptabilités générale, analytique et budgétaire</i> : plan de comptes de la comptabilité générale, codification analytique et budgétaire, principes comptables répondant aux normes internationales, principaux schémas de comptabilisation des opérations, modèles des documents de synthèse des opérations tels que les états financiers, les journaux (banque, caisse, engagements, etc.), système d'archivage des pièces justificatives et autres documents à produire lors des audits internes et externes qui seront effectués périodiquement, etc. Ces différents modèles doivent tenir compte des obligations juridiques générales du Projet en matière de production des états financiers du SYSCOA ainsi que les obligations de reporting de la Banque Mondiale. <p>Le manuel présentera également les modèles de fiches, écritures, registres nécessaires pour le suivi et le contrôle des opérations et transactions—tels que tableaux financiers, demande d'achats, bon de commande, fiches d'engagements, procès-verbaux de réception des factures, certificats et ordres de paiement, fiches d'immobilisation, fiches de stock, registres des immobilisations, registres des demandes de paiement et des ordres de paiement, fiches de position des fournisseurs, etc. Monsieur Diouf a eu en charge les aspects institutionnels notamment l'organisation et les procédures.</p>
--	--	--	--	---

2006	Dakar, Sénégal	AFD	Juriste chargé de l'Organisation juridique et institutionnelle	<p>Etude sur la réforme du fonds de soutien coton (fds) au Sénégal</p> <p>Les objectifs généraux de l'étude se présentaient comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ doter la filière cotonnière sénégalaise d'un cadre juridique, financier et institutionnel performant de gestion du risque-prix, permettant d'en assurer au mieux la pérennité et la compétitivité et de défendre les intérêts réciproques des acteurs ; ▪ donner aux acteurs de la filière, à l'Etat sénégalais et aux bailleurs de fonds intéressés, des éléments d'appréciation, notamment par comparaisons internationales et par simulations financières sur les diverses formules envisageables pour un Fonds de soutien « professionnalisé », afin qu'ils se déterminent sur l'option jugée la plus judicieuse ; ▪ décliner l'option retenue en termes de textes juridiques, de règles et de procédures ainsi que de paramétrage des données financières, de manière à ce que le type de Fonds retenu puisse être mis en place sans délai, sur la base des recommandations de l'étude. <p>Nous avons été chargés du volet juridique de l'étude. A ce titre, nos conclusions ont porté sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une présentation des options juridiques pour le nouveau statut juridique du FDS ▪ une définition des conditions optimales de transparence dans la gestion de ce fonds (définition des paramètres à négocier annuellement ou au départ, qualification du gestionnaire de ce fonds en terme d'indépendance, etc.) ; ▪ l'élaboration du statut de l'interprofession conforme à l'esprit de la LOASP et aux réglementations nationales et internationales en vigueur, incluant, notamment, une analyse comparative des différentes solutions, en particulier en terme de maîtrise d'ouvrage du Fonds (niveau interprofession, délégation de service public ou, plutôt, mécanisme professionnel de couverture). Nous avons également proposé un cadre institutionnel et organisationnel, ainsi que des règles de fonctionnement et des modalités de prise de décision, pour l'interprofession chargée de la gestion du FDS
1996	Dakar Sénégal	Gouvernement du Sénégal	Chef de mission Juriste chargé de l'Organisation juridique et institutionnelle	<p>Etude pour la création d'un service de contrôle de qualité à l'exportation et la réglementation de la profession d'exportateur</p> <p>Cette étude a eu pour objectif la mise en place d'un cadre juridique et technique afin de favoriser l'impulsion des exportations des produits horticoles. Monsieur Diouf a dirigé la mission et s'est personnellement chargé des volets institutionnel, organisationnel et juridique de l'étude, notamment tous les aspects relatifs à la conception des dispositions administratives et juridiques réglementant la profession d'exportateur, ainsi qu'à la proposition d'une forme de structure chargée de veiller à l'application de cette réglementation.</p>

2001	Dakar Sénégal	Gouvernement du Sénégal	Chef de mission Juriste chargé de l'Organisation juridique et institutionnelle	<p><i>Etude pour la mise en place d'un projet d'appui au secteur informel</i></p> <p>L'objectif global de cette étude financée par le Ministère du Commerce était d'élaborer un document de projet opérationnel, dynamique et consensuel d'appui au secteur informel.</p> <p>Cette étude avait pour objectifs spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une plus grande visibilité du secteur informel ; ▪ un renforcement des capacités techniques et financières des acteurs du secteur informel ; ▪ une augmentation du taux de fréquentation des centres de gestion agréés en vue d'une formalisation progressive du secteur ; ▪ une réduction des contraintes liées à l'environnement institutionnel, aux pesanteurs familiales et coutumières ; ▪ une intégration progressive du secteur informel dans l'économie moderne.
2003	Dakar Sénégal	Primature	Chef de mission Juriste	<p>Revue pour le compte de la Primature des projets de textes juridiques et réglementaires des contrats BOT au Sénégal</p> <p>Cette mission, menée comme conseiller technique externe, a permis, sur la base de notre expérience et notre connaissance des contrats des secteurs public et privé, de livrer à Monsieur le Premier Ministre les observations sur les projets de textes élaborés par les services techniques de l'APIX.</p>
2002	Dakar Sénégal	Projet de Promotion des Investissements Privés	Juriste chargé de l'Organisation juridique et institutionnelle	<p><i>Etude sur la mise en place d'un Fonds à Frais Partagés (FFP)</i></p> <p>Sur financement du Projet de Promotion des Investissements Privés, (Banque mondiale), la mission avait pour objectifs (i) d'évaluer l'offre existante et les différentes institutions et bailleurs y intervenant afin de cerner les complémentarités envisageables avec le FFP de seconde génération ; (ii) de définir les produits et services à mettre en place par le FFP et évaluer leur demande potentielle et leur positionnement stratégique ; (iii) de préciser le rôle ainsi que les fonctions des différents acteurs ; (iv) de proposer des procédures détaillées et adaptées pour le fonctionnement du FFP ; (v) d'esquisser des comptes prévisionnels ; et (v) d'établir les termes de référence pour le recrutement du responsable du FFP.</p>

A

1995	Pays de l'UEMOA	BCEAO	Juriste fiscaliste	<p>Etude sur le Droit des valeurs mobilières et la fiscalité des capitaux mobiliers dans les pays de l'UEMOA</p> <p>La Banque Centrale des Etats des Etats de l'Afrique de l'Ouest nous a confié une étude ayant pour objet l'analyse de l'existant en matière de droit des valeurs mobilières et de fiscalité des capitaux mobiliers dans les sept pays membres de l'UEMOA et la formulation de propositions d'harmonisation et de modification des règles applicables en vue de la mise en place de la bourse régionale des valeurs de l'UEMOA.</p> <p>Après une mission circulaire qui nous a conduit dans les sept pays de l'Union, où nous avons recueilli les avis des autorités et des opérateurs économiques, nous avons mené une étude approfondie des textes, au cours de laquelle tous les obstacles à l'harmonisation ont été identifiés.</p> <p>Nous avons ensuite dégagé une série de propositions de nature à instituer une harmonisation des législations des pays membres de l'UEMOA en conformité avec les règles de l'OHADA, d'une part et d'autre part, de favoriser le développement de l'épargne constituée sous forme de capitaux mobiliers investis dans l'UEMOA, sans une réduction significative des recettes fiscales de chaque pays. Cette étude a été menée en collaboration avec le Bureau Francis Lefebvre à Paris.</p>
2005	Dakar Sénégal	APIX	Fiscaliste	<p>Etude de l'impact de l'application du taux unique de la TVA dans les pays de l'UEMOA sur le secteur du Tourisme au Sénégal pour le compte de l'APIX</p> <p>La mission d'étude sur la fiscalité de l'industrie touristique au Sénégal a été réalisée dans le cadre de la mise en œuvre des mesures décidées par le Conseil Présidentiel sur les Investissements.</p> <p>Sur la base d'un échantillonnage des réceptifs hôteliers classés par catégories en fonction de leur capacité et de leur degré d'intérêt, nous avons identifié l'ensemble des obstacles et difficultés liées à l'environnement des affaires compte tenu de la politique touristique du Sénégal, notamment en ce qui concerne les perspectives de développement et les objections envisagées.</p> <p>L'étude nous a permis d'identifier l'impact de la fiscalité sur l'activité touristique et de déterminer les mesures fiscales à envisager en vue de promouvoir le développement de l'activité touristique. En conclusion de l'étude nous avons proposé des pistes qui pourraient contribuer à rétablir l'équilibre pour promouvoir le développement de l'activité touristique au Sénégal.</p>

1996	Dakar Sénégal	SODAGRI	Chef de mission Juriste chargé de l'Organisation juridique et institutionnelle	<p>Mission de restructuration de la SODAGRI</p> <p>Après avoir effectué un diagnostic de la SODAGRI (société d'encadrement du monde rural), avec un examen des différentes relations verticales et horizontales qui existent, leur opérationnalité ainsi que leur efficacité, nous avons élaboré nos propositions de restructuration qui se sont articulées autour de plusieurs points.</p> <p>Nous avons proposé un organigramme de la SODAGRI restructurée, plus cohérent et mieux adapté par rapport à ses nouvelles missions. Cet organigramme est le reflet de nos conclusions sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les nouvelles fonctions, attributions, activités et tâches de la SODAGRI restructurée ▪ l'organisation optimale des services avec une définition des procédures de redéploiement ▪ la maîtrise des besoins en personnel et la définition précise des postes de travail <p>Nos travaux ont également porté sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la gestion du personnel ▪ l'évaluation des effectifs nécessaires pour faire fonctionner correctement la nouvelle organisation ▪ l'évaluation de la masse salariale ▪ la détermination du coût de la déflation et proposition d'un plan de réinsertion du personnel permanent à déflater ▪ la sélection du personnel à retenir ▪ la mise en place d'un plan de formation
------	------------------	---------	--	---



2003	Dakar Sénégal	Cabinet ECI pour Banque mondiale	Juriste chargé de l'Organisation juridique et institutionnelle	<p>Mission d'étude, de redéploiement et de valorisation des ressources humaines de la poste</p> <p>La mission avait pour objectif général d'élaborer des propositions susceptibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ d'obtenir une bonne adéquation des ressources humaines, telles que retenues dans le Plan stratégique actualisé (PSA), avec les orientations stratégiques de La POSTE ; ▪ d'opérer un ajustement qualitatif des ressources humaines ; ▪ de doter La POSTE d'une organisation et d'outils modernes de Gestion de ses Ressources Humaines. <p>Les objectifs spécifiques ont consisté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place une nouvelle organisation conformément au PSA avec une définition de nouveaux organigrammes et des profils d'emplois y afférents ; ▪ Identifier les compétences requises par la mise en œuvre du PSA ▪ Réorganiser la DRH et proposer un plan de renforcement des capacités de la Fonction RH pour faciliter le redéploiement du personnel ▪ Proposer un projet de Plan de Formation du personnel. <p>Cette mission a été menée en collaboration avec le cabinet ECI attributaire de la mission et nous avons été spécialement chargé du volet organisation.</p>
1999	Dakar Sénégal	Fondation secteur privé	Juriste chargé de l'Organisation juridique et institutionnelle	<p>Etude pour la réorganisation du Conseil National du Patronat du Sénégal (CNP)</p> <p>L'étude avait pour finalité de permettre au CNP de disposer d'un plan de réorganisation et d'améliorer sa performance.</p> <p>L'étude devait permettre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ déterminer les acquis du CNP ▪ identifier ses forces et ses faiblesses ▪ identifier les grandes mutations passées et à venir et les nouvelles missions à assurer en conséquence ▪ formuler des propositions opérationnelles techniques et financières de réorganisation <p>Après avoir procédé au diagnostic de l'organisation du CNP et analysé l'environnement économique et social actuel, nous avons élaboré un plan d'amélioration de la performance du CNP afin de mieux le préparer à mieux répondre aux nombreuses sollicitations internes et internationales provenant des organisations professionnelles, de l'Etat, des bailleurs de fonds, des syndicats de travailleurs, de l'opinion publique, de la société civile et des organisations patronales.</p>
Depuis 2000	Dakar, Sénégal	Cabinet Oumar Diouf	Gérant	Conseil juridique, fiscal et conseil en organisation et montage institutionnel

1992 à 2000	Dakar, Sénégal	Cabinet ACG Afrique SARL	Gérant	Conseil juridique, fiscal et conseil en organisation et montage institutionnel
1984 à 1991	Dakar, Sénégal	Cabinet Price Waterhouse	Directeur du département juridique et fiscal	Conseil juridique et fiscal
1981 à 1984				Formation post universitaire
1979 à 1981	Dakar, Sénégal	Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi et du Travail	Chef de division	Gestion administrative des agents de l'Etat

27. Autres informations :

- Représentant du secteur privé sénégalais à différents séminaires et réunion sur l'harmonisation de la fiscalité dans les Etats membres de l'UEMOA (Fiscalité directe et indirecte, fiscalité de porte).
- Coordonnateur du Comité Consultatif de la Fondation du Secteur Privé.
- Participation à l'essentiel des séminaires sur la compétitivité et la croissance organisés par le Groupe de Réflexion sur la Compétitivité et la Croissance, le Comité de Réforme Juridique ou la Fondation du secteur privé.
- Membre titulaire de la Commission Nationale de la Concurrence du Sénégal.
- Membre de la Commission primatoriale de réforme fiscale du Sénégal. Co-présidence de la sous-commission fiscalité intérieure dont les travaux ont abouti à la dernière réforme fiscale sénégalaise en 2004.
- Membre de la commission Secteur Privé / Direction Générale des Impôts et Domaines du Sénégal chargée de corriger toutes les distorsions identifiées dans le Code général des impôts et d'améliorer les relations entre l'Administration fiscale et le Secteur privé.

Madame Couty FALL

Adresse : Rue Aimé CESAIRE – DAKAR, Sénégal
Téléphone : +221-77 -819-76-48.
Email : couty.fal@gmail.com.

RESUME DU DOMAINE DE COMPETENCE

Spécialiste en Protection sociale normes internationales du Travail, Dialogue social, et promotion d'emploi, Mme Couty Fall a une parfaite maîtrise du cadre juridique et institutionnel de la protection sociale et capitalise une expérience considérable dans le pilotage des réformes économiques et sociales, l'intégration régionale à travers l'harmonisation du droit social et des Systèmes d'Information sur le Marché du Travail, la coordination des systèmes de couverture sociale et la mise en place de cadres de dialogue social.

Avant d'assurer ces dernières années des fonctions internationales au sein du **Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)**, en qualité de **Coordinatrice régionale du Programme pour la Cohésion sociale et l'Emploi des Jeunes pour l'Afrique au sud du Sahara**, Madame Fall a exercé d'importantes fonctions nationales en qualité de **Directrice nationale du Travail et de la Sécurité sociale**, **Directrice générale de la Caisse de Sécurité sociale** et **Secrétaire permanente de la Commission de Régulation et de Supervision des Institutions de Sécurité Sociale**.

Madame Fall a effectué d'importantes publications en matière de protection sociale et a conduit des missions de haut niveau pour le compte de différents pays pour l'extension de la couverture sociale et la mise en œuvre du Socle de Protection sociale.

Spécialiste des normes internationales du travail et des stratégies d'extension de la protection sociale, Madame Fall collabore avec l'Institut Africain de Développement Economique et de Planification des Nations Unies (IDEP). Elle est formateur associé au Centre International de Formation de l'Organisation internationale du Travail (Turin, Italie), à l'Ecole nationale d'Administration (ENA), au Centre africain d'Etudes supérieures en Gestion (CESAG).

Elle est chargée de conduire la mission de « Diagnostic de l'environnement externe et interne » de la Délégation générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale (DGPSN) qui constitue la première phase du processus d'élaboration du Plan stratégique de la DGPSN.

X

ETUDES SUPERIEURES

- 2000 – Certificat en **Médiation/Conciliation** du Centre international de Formation de l'OIT (Turin, Italie).
- 1983 - Brevet de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) Section sociale-Major de la promotion.
- 1981 Maîtrise es Sciences Economiques - Faculté des Sciences juridiques et économiques (Université de Dakar)

COMPETENCES ET TITRES

- **Droit international du Travail**, Dialogue social, Médiation, Techniques de Négociation.
- **Management**, Politiques de développement inclusif, Gestion de Projets et Programmes de développement.
- **Protection sociale**, financement et gestion technique des branches, stratégies d'extension, Santé & Sécurité au travail.
- **Gestion des ressources humaines**, ingénierie de la formation, techniques de communication, genre, droits humains.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

- 2013-2014-CONSULTANTE INTERNATIONALE
 - Mission de **Diagnostic de l'environnement externe et interne** de la Délégation générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale (DGPSN)- Sénégal.
 - Coordonnatrice de l'Initiative pour la formulation d'un **Plan d'Action Opérationnel** pour l'Emploi des Jeunes - Gouvernement du Sénégal/ Commission Economique pour l'Afrique des Nations Unies(CEA).
- 2009-2013 : FONCTIONNAIRE INTERNATIONALE- PROGRAMME des NATIONS UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT (PNUD)- -
 - Coordinatrice Régionale-Programme pour la Cohésion sociale et l'Emploi des Jeunes pour l'Afrique au sud du Sahara- 12 pays bénéficiaires.
- 2005-2009-BANQUE MONDIALE - Unité de Coordination des Projets
 - Secrétaire permanente de la *Commission de Supervision et de Régulation des Institutions de Sécurité Sociale (COSRISS)*.
- 2000-2005 -CONSULTANTE INTERNATIONALE - Etudes -Appui .
 - **(PNUD) :-**
 - Réforme de la Fonction publique- Cadre de protection sociale - République Démocratique du Congo (2002-2004).
 - Formulation de la *Stratégie Nationale de Protection sociale* (Sénégal 2004).
 - **Bureau international du Travail**
 - Formulation de la *Stratégie Nationale de Protection sociale* (Guinée, Comores);
 - Etude sur *Les stratégies de création d'emploi et de lutte contre la pauvreté à travers le Sport* (Guinée – Bissau);

- Etude sur *La contribution de la protection sociale à la lutte contre la pauvreté et place dans les DSRP* (Guinée, Mali, Mauritanie, Sénégal (BIT- Dakar);
- Formulation du Programme assorti de délai pour l'élimination des pires formes de travail des enfants (BIT- Dakar) ;
- Etude sur la Problématique de la protection sociale des travailleurs migrants (BIT-Dakar).
- **Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA)**
 - Elaboration du Projet d'*Acte uniforme portant Droit du Travail*.
- **UEMOA**
 - Etude comparée des systèmes de protection sociale- perspectives pour une démarche régionale d'extension.
- **Formateur associé** : Centre international de Formation de l'OIT-(Turin) ; Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG- Dakar) ; Ecole Nationale d'Administration (Dakar).
- **1991- 2000- DIRECTEUR GENERAL- CAISSE DE SECURITE SOCIALE**
- **1991- DIRECTEUR DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE**
- **1986-1991- CONSEILLER TECHNIQUE** - Cabinets de plusieurs Ministres chargés de l'emploi, du travail, de la sécurité sociale.
- **1986- 1989- CHEF DE LA DIVISION DU TRAVAIL-**
- **1983 - 1986 - INSPECTEUR REGIONAL DU TRAVAIL ADJOINT (DAKAR).**

LANGUES

- Français : écrit, lu et parlé
- Anglais : écrit, lu et parlé

CONNAISSANCES EN INFORMATIQUE

- Logiciels: MS Word, Excel, Power Point
- *Web- based management systems*: ATLAS, IPSAS, TEAMWORKS.

PUBLICATIONS

- **2014- (en cours) « Recueil complet de toutes les Conventions Collectives, Accords de branches et Accords nationaux »** régissant les relations professionnelles au Sénégal (2000 pages -en cours de publication- *Fondation Friedrich Ebert*).
- **2008/2012- « La Sécurité Sociale»-** Recueil de tous les textes législatifs, réglementaires et conventionnels régissant la protection sociale au Sénégal (819 pages - publication *Fondation Friedrich Ebert- mise à jour 2012*).
- **2005 /2008/2012- « Le Manuel du Travailleur »**, Recueil des textes législatifs, réglementaires et conventionnels relatifs au droit du travail au Sénégal (1200 pages - publication *Fondation Friedrich Ebert- mises à jour 2008 et 2012*).

- **2005 - Etude sur la réceptivité et l'application des normes sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective au Sénégal** (publication BIT- PAMODEC).
- **2004 - Les indicateurs de suivi et d'évaluation de la protection sociale dans les Documents de Stratégie de Réduction de la Pauvreté-** (BIT/Dakar).
- **2004 - Rapport national sur la liberté syndicale et le fonctionnement des syndicats au Sénégal-** (Fondation Friedrich EBERT.)
- **2003 - Contribution de la protection sociale à la lutte contre la pauvreté : Cas de la Guinée, du Mali, de la Mauritanie et du Sénégal-** (publication BIT/Dakar)
- **2003 - La problématique de la protection sociale des travailleurs migrants au Sénégal-** (publication BIT/Dakar)
- **2002 : Extension de la protection sociale : perspectives pour le Sénégal** publié en anglais dans la série « *Extension de la Sécurité Sociale* » BIT/Genève.
- **1997 : Code du travail du Sénégal annoté-** en collaboration avec le Professeur Martin KIRSCH, Professeur agrégé des Universités françaises- Spécialiste en Droit social africain- .-(Editions EDIENA -France)
- **1983: Mémoire sur « Le système de sécurité sociale au Sénégal ; limites et perspectives »** (Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature).
- **1981 : Mémoire sur la Problématique du financement du crédit à long terme au Sénégal** (Université de Dakar).

AUTRES ACTIVITES

- **CONFERENCE INTERAFRICAINNE DE LA PREVOYANCE SOCIALE (CIPRES) :** Membre du Comité d'Experts (1992 à 2000) -- Présidente du Comité juridique pour la préparation des textes d'application du Traité de la CIPRES.
- **ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (AISS) :** (1991 à 2000) -- Membre du Bureau- Présidente de la *Commission Permanente des Prestations Familiales*-(2000).
- **CENTRALES SYNDICALES D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS :-** (*Appui au renforcement de capacités*).
 - Confédération mondiale du Travail (CMT/Bruxelles)
 - Confédération internationale des Syndicats libres (CISL/ ORAF):
 - Conseil National du Patronat du Sénégal (CNP).
- **AMICALE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE -** Membre du Bureau- Publication de divers articles dans la revue *Relations Sociales*.

PAYS VISITES

- **Afrique :** Afrique du Sud - Bénin – Burkina Faso –Cameroun – Comores –Congo –Côte d'Ivoire – Ethiopie – Gambie – Gabon -Ghana – Guinée - Guinée Bissau -Kenya – Libéria – Mali – Mauritanie – Maroc – Mozambique –Niger-- République Centrafricaine - République Démocratique du Congo – Togo– Tunisie– Zimbabwe.
- **Asie:** Corée du Sud – Indonésie.
- **Amériques:** Etats Unis d'Amérique – Canada – Mexique.
- **Moyen Orient:** Arabie Saoudite – Koweït – Israël - Turquie.
- **Europe:** Belgique – France – Italie – Pologne – Roumanie – Suisse.

X

EXPERT SUIVI EVALUATION

1. **Nom de famille:** SOW
 2. **Prénom:** Ousmane
 3. **Date de naissance:** 24/09/1969
 4. **Nationalité:** Sénégalaise
 5. **Etat civil:** marié
 6. **Education :**

Institution [Date début – Date fin]	Diplôme(s) obtenu(s):
Université Gaston Berger de Saint-Louis (UGB), Sénégal [1991-1997]	Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA) en Sociologie, Maîtrise de Sociologie Licence de Science Politique Licence de Sociologie

7. Langues: (1-niveau excellent; 5-niveau rudimentaire):

Langue	Lu	Parlé	Ecrit
Français	1	1	1
Anglais	5	5	5

8. Autres compétences spécifiques : Gestion/management des collectivités locales, Planification stratégique

9. Position actuelle: Chef de la Division Planification, Renforcement de capacités et gouvernance locale à l'Agence Régionale de Développement de Saint-Louis

10. Qualifications principales:

- Plus de 15 ans d'expérience en conduite d'enquête socio-économique
- Plus de 10 ans d'expérience en identification, formulation, planification, suivi et évaluation de projets et programmes de développement local
- Près de dix ans d'expérience dans la promotion de systèmes de couverture maladie au Sénégal et en Afrique de l'ouest

11. Expérience spécifique en Afrique :

Pays	Dates
Côte d'Ivoire	2005-2007
Cameroun	
Bénin	
Burkina Faso	
Mali	
Niger	
Tchad	
Togo	
Mauritanie	
Guinée Conakry	
Sénégal	

12. Expérience professionnelle :

Date	Lieu	Société	Position	Description
Depuis 2008	Sénégal	Agence Régionale de développement (ARD) de Saint-Louis	Chef de la Division Planification, Renforcement de capacités et Gouvernance locale	Suivi-évaluation des projets communautaires, réalisation d'enquête et d'étude socio-économiques ;capitalisation de bonnes pratiques ; Elaboration de Plans de développement (Plan d'investissement communal, Plan régional de développement intégré, plan local de développement, etc.) ; Diagnostic institutionnel; Montage de cadres de concertations locaux ; appui à la mise en œuvre d'outils de coordination et de suivi du développement local, identification des besoins de formation, organisation et animation de sessions de formation pour les élus, les Organisation Communautaires de Base, les agents des services techniques déconcentrés.
2005-2007	Afrique de l'ouest et centre (siège Dakar)	CONCERTATION entre les acteurs du développement des mutuelles de santé en Afrique de l'Ouest et du centre	Conseiller technique	-Conception d'outil de diagnostic et de suivi des Cadres nationaux de concertation (CNC) -Conduite du processus de concertation sur le fonctionnement du réseau Concertation à travers des ateliers nationaux (Bénin, Mauritanie, Côte d'Ivoire, Guinée Conakry, Mali, Cameroun, Niger, Sénégal, Togo, Burkina Faso) -Organisation de sessions de formation (échelle sous régionale) ; gestion des consultants, gestion administrative, - appui technique aux réseaux nationaux -capitalisation des expériences pays
2000-2004	Sénégal	Agence régionale de développement de Saint-Louis	Chef de la Division Animation et mise en œuvre du développement local	Animation d'ateliers de planification participative ; Structuration des groupes socioprofessionnels et mise en réseau ; Conduite de processus de dialogue politique au niveau local; réalisation d'enquêtes socio-économiques, formulation et mise œuvre de projets.

14. Missions à court terme :

<i>Date</i>	<i>Lieu</i>	<i>Société</i>	<i>Position</i>	<i>Description</i>
Février-mai 2012	Sénégal	Agence régionale de Développement de Saint-Louis	Facilitateur	Facilitation de la phase pilote de mise en œuvre de la stratégie d'extension de la couverture maladie dans le département de Saint-Louis (DECAM) sur l'initiative de la CAFSP du Ministère de la Santé et de la Prévention
Novembre-décembre 2011	Sénégal	PAMAS 2	Consultant Chef de mission	« Etude sur l'identification des paquets de soins et la détermination des critères de ciblage des personnes indigentes et vulnérables éligibles aux mécanismes de garantie » commanditée par le PAMAS 2
Mai-Juin 2011	Sénégal	HERA	Consultant associé	Evaluation à mi-parcours du Programme d'appui au développement de la micro assurance santé au Sénégal (PAMAS 1 et 2)
août-octobre 2010	Sénégal	PAMAS 2	Consultant chef de mission	Etude sur « la capitalisation des expériences en matière de mise en place des mécanismes de garantie des mutuelles de santé au Sénégal »
Mai - juillet 2010	Sénégal	Unité de Coordination et de Supervision de la Politique Economique (UCSPE) du ministère de l'économie et des finances	Consultant Chef de mission	Bilan de la mise en œuvre du Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté 2 (DSRP2) dans les régions de Saint-Louis, Louga et Matam
(avril-juin 2008)	Sénégal	Cellule de suivi des programmes de lutte contre la pauvreté (CSLCP) du Ministère de l'économie et des Finances	Consultant Chef de mission	Evaluation de la mise en œuvre des politiques de protection sociale dans le cadre du DSRPII
Octobre-décembre 2007	Sénégal	Fondation internationale du Banc d'Arguin (FIBA)	Consultant	Capitalisation des résultats du projet PSRA-Requins
Avril-Juillet 2007	Sénégal	Programme Financement et Politiques de Santé (FPS) de l'USAID	Consultant	Capitalisation des expériences de prise en charge des indigents à travers les Mutuelles de Santé au Sénégal
du 09 au 11 janvier	Sénégal	USAID et CAFSP/Ministère de la Santé et la	Facilitateur	Atelier national de réflexion sur l'extension de la couverture médicale au Sénégal

2008		Prévention		
Octobre-Novembre 2004	<i>Sénégal</i>	L'ONG Plan Sénégal	Consultant membre de l'équipe	Evaluation du programme quinquennal de l'ONG Plan Sénégal et formulation de propositions sur un nouveau cadre de partenariat avec les collectivités locales de sa zone d'intervention
Juin-Août 2003	<i>Sénégal</i>	Conseil Régional de Saint-Louis	Référent technique de l'ARD membre de la mission	Audit (évaluation) des compétences transférées du Conseil régional de Saint-Louis
Nov 1998-Janvier 1999	<i>Sénégal</i>	Club du Sahel de l'OCDE	Consultant-Assistant du Chef d'équipe	Enquêtes socio-économiques dans le cadre de l'étude ECOLOC (Relance des économies locales) Commune de Richard-Toll
Août-oct. 1998	<i>Sénégal</i>	Club du Sahel de l'OCDE	Consultant-Assistant du chef d'équipe	Enquêtes socio-économiques dans le cadre de l'étude ECOLOC Commune de Dagana
1998	<i>Sénégal</i>	Laboratoire de Sociologie Université Gaston Berger Saint-Louis	Assistant du chef d'équipe.	Enquêtes socio-économiques dans le cadre de l'étude sur les caractéristiques et la dynamique de développement de la société civile à travers le mouvement associatif au Sénégal : portée et limites dans la perspective d'une participation au développement local
1998	<i>Sénégal</i>	Laboratoire de Sociologie Université Gaston Berger Saint-Louis	Superviseur d'enquête	Enquête socio-économique dans le cadre de l'étude sur l'accès des femmes à la terre dans la Vallée du Fleuve Sénégal
1998	<i>Sénégal</i>	Cellule d'Information et d'Animation pour le Développement Local(CCIADL)	Assistant Chef d'équipe	Etude sur la pauvreté urbaine à Saint-Louis,
1997	<i>Sénégal</i>	APAPS/ Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (UCAD) sous la direction du Professeur Abdoulaye Bara Diop	Enquêteur	Enquête sociodémographique pour le compte de l'APAPS
1992	<i>Sénégal</i>	ISRA de Saint-Louis	Enquêteur	Enquête dans le cadre d'une étude sur les organisations paysannes (OP) du Delta du Fleuve Sénégal
1992	<i>Sénégal</i>	Ahmayer International (Supervision de M. Abdoulaye Niang, sociologue)	Enquêteur	Enquête socio-économique dans le cadre de l'étude de faisabilité du projet de l'émissaire du Delta

QUESTIONNAIRE CABINET

Nom du cabinet : GARECGO FALL & GUEYE

Adresse : 3, Place de l'Indépendance – Immeuble SDIH 2^{ème} étage

Personne responsable : El hadji Abdoulaye GUEYE

Questions	Réponses
Le cabinet a-t-il, dans le cadre de ses travaux, élaboré un plan stratégique ? Précisez les références du document et des personnes contact	Plan stratégique de la SODEFITEX horizon 2014 – 2020 Ahmed Bachir DIOP – Directeur général Médoune SENE – Directeur de l'audit 33.889.79.60
Le cabinet a-t-il, dans le cadre de ses travaux, appuyé une équipe, une structure à développer sa stratégie ?	ANCAR Moussa SOW ancien PCA 33.859.14.16
Le cabinet a-t-il déjà travaillé avec des équipes de l'administration publique ? Citez en quelques.	Unité des Politiques Economiques (UPE) Cellule de gestion du portefeuille de l'Etat Contrôle financier de l'Etat Stratégie de croissance accélérée Ministère de l'Economie et des finances Ministère des PME Cellule d'Appui aux Programmes
Le cabinet a-t-il déjà appuyé le secteur de la protection sociale dans les pays en développement ?	Oui. De surcroit tous les membres de l'équipe proposée ont une expérience appropriée du secteur
Si oui : Cet appui a concerné quel pays ? Quelles structures ? Combien de temps ?	IPRES Sénégal (2000 et 2002) Caisse de Sécurité Sociale Sénégal (2001 – 2014)
Le cabinet a-t-il fait ou participé activement à des analyses ou revues sectorielles en appui au développement de politiques de gouvernements ou dans la coordination multisectorielle ? pour combien de temps ?	Non. Toutefois, Mme Couty Fall et M. Ousmane Sow, membres de l'équipe disposent d'une telle expérience Voir leur CV

Le cabinet a-t-il une expérience dans l'élaboration de manuels de procédures internes ou dans la définition des processus de gestion interne ?	Oui OMVS, ASEPEX, SONATEL, PAMOCA-DGID, AFTU-CETUD, Fondation Secteur Privé, etc.
Le cabinet a-t-il une expérience dans l'élaboration de Programmes d'Actions Prioritaires à moyen terme ? Préciser les références du document et des personnes contact.	SODEFITEX Ahmed Bachir DIOP - 33.889.79.60 Fondation Secteur Privé Chimère DIOP
Le cabinet a-t-il une expérience dans l'élaboration de Plan de travail annuel budgétisé ? Donnez en des exemples.	SODEFITEX Ahmed Bachir DIOP - 33.889.79.60 Fondation Secteur Privé Chimère DIOP
Le cabinet a-t-il une expérience dans l'élaboration de plan de suivi-évaluation axé sur les résultats ? Précisez les références du document et des personnes contact.	Non. Toutefois, M. Ousmane Sow, membre de l'équipe dispose d'une telle expérience Voir son CV
Le cabinet a-t-il une expérience dans l'élaboration de contrat de performance ? Précisez les références du document et des personnes contact.	SODEFITEX – Contrat de performance Ahmed Bachir DIOP - 33.889.79.60 POSTE – contrat plan Mamadou THIOR ancien Directeur général