



Recrutement de trois (03) Démographes en appui à l'INSEED

TERMES DE REFERENCE

Code du projet : P169265 (Crédit 6578-TG, Grant D585-TG)

Structure de mise en œuvre : INSEED - UGP

Composante 3 : Gestion du projet et audit

Sous-Composante 3.1 : Contrôles de qualité à tous les niveaux et renforcement de capacité

Code activité : 3.1.1.5

Libellé activité : Prise en charge du personnel travaillant sur le projet (personnel recruté, appui, heures supplémentaire)

Résultat visé : Renforcer le personnel technique de l'INSEED

1. Contexte du projet

Le gouvernement de la République Togolaise a sollicité et obtenu un financement de l'Association Internationale pour le Développement (IDA) pour la mise en œuvre du Projet d'harmonisation et d'amélioration des statistiques en Afrique de l'Ouest (PHASAO) qui a pour but de renforcer les systèmes statistiques des pays participants et des organismes régionaux en Afrique pour harmoniser, produire, diffuser et améliorer l'utilisation des statistiques économiques et sociales de base.

Pour atteindre ces objectifs, le projet est structuré en trois composantes à savoir :

Composante 1 (régionale) : **Harmonisation, collecte de données, amélioration de la qualité, diffusion et utilisation des statistiques sociales et économiques de base.**

Cette composante soutient la production des outils harmonisés, la collecte d'un ensemble de statistiques sociales, économiques et administratives de base tout en améliorant leur qualité, la diffusion et la facilitation de l'utilisation des données, ainsi que l'amélioration de l'environnement institutionnel au niveau de la gestion et de la capacité des ressources humaines.

Composante 2 (Propre au Togo) : **Amélioration ou modernisation de l'infrastructure physique et statistique**

Cette composante identifie les activités spécifiques à chacun des 7 pays participants. Ces activités ont été conçues en tenant compte des contraintes et des besoins auxquels est confrontée chaque INS et des interventions (infrastructure physique, technologique et statistique ; capacités humaines ; cadres juridiques ou réglementaires) qui seront nécessaires pour que l'INS réussisse à mener à bien le programme d'activités décrit dans la composante 1.

Composante 3 : **Gestion de projet et suivi et évaluation (S&E)**

Le but de cette composante est de renforcer et de développer la capacité institutionnelle des INS en matière de gestion de projet, de coordination, de suivi et d'évaluation, y compris la préparation de la documentation du projet.

2. Cadre de résultats du projet PHASAO

Le cadre de résultats se présente comme suit :

Objectifs	Libellé indicateur	Source de données	Unité de mesure	Périodicité	Année de référence	Valeur de référence	2025 (Fin de projet)
Indicateurs d'objectif de développement de projet							
I. Renforcer les systèmes statistiques	ODP 1 : Indice de capacité statistique modifié (SCI 2.0)	Documents INSEED	%	Annuelle	2019	60	75
	ODP 2 : Indice de capacité institutionnelle (ICI)	Documents INSEED	%	Annuelle	2019	20	40
II. Production et diffusion	ODP 3 : Part des indicateurs statistiques économiques et sociaux de base	Documents INSEED	%	Annuelle	2019	0	60

Objectifs	Libellé indicateur	Source de données	Unité de mesure	Périodicité	Année de référence	Valeur de référence	2025 (Fin de projet)
de statistiques harmonisées III. Améliorer l'utilisation des statistiques	comparables produits et disponibles en libre accès (pourcentage)						
	ODP 4 : Part des ensembles de données statistiques économiques et sociales de base comparables produits et disponibles en libre accès (pourcentage)	Documents INSEED	%	Annuelle	2019	0	60
	ODP 5 : Part des produits statistiques produits et publiés suivant les normes internationales et un calendrier de sortie prédéterminé (pourcentage).	Documents INSEED	%	Annuelle	2019	28	70
	ODP 6 : Part des pays qui produisent et diffusent au moins deux rapports analytiques à l'aide d'enquêtes, de macro ou données administratives (pourcentage)	Documents INSEED	Nombre	Annuelle	2019	0	2
	ODP 7 : Augmentation de l'indice de satisfaction des utilisateurs (pourcentage)	Documents INSEED	%	Chaque 2 ans	2019	ND	10
Indicateurs de résultats intermédiaires							
	IRI 1 : Manuels sur les méthodes de retraitement et d'ajustement adoptés pour produire et gérer toutes les statistiques économiques et sociales de base	Documents INSEED	Oui/Non	Annuelle	2019	Non	Oui
	IRI 2 : Plateforme régionale construite ou mise à jour permettant l'accès aux données, archivage et diffusion		Oui/Non	Annuelle	2019	Non	Oui
	IRI 3 : Nombre d'indicateurs de genre de la Liste minimale de l'UNSD disponibles à partir des données collectées au cours des 5 dernières années	Documents INSEED	Nombre	Annuelle	2019	7	12
	IRI 4 : Nombre de rapports analytiques produits et diffusés à l'aide de données d'enquête,	Documents INSEED	Nombre	Annuelle	2019	0	3

Objectifs	Libellé indicateur	Source de données	Unité de mesure	Périodicité	Année de référence	Valeur de référence	2025 (Fin de projet)
	macro ou administratives par pays						
	IRI 5 : Personnel du SSN formé pour produire des statistiques sociales et macroéconomiques	Documents INSEED	Nombre	Annuelle	2019	0	12
	IRI 6 : Mois entre la fin de la collecte des données et la diffusion du rapport principal	Documents INSEED	Nombre	Annuelle	2019	10	6
	IRI 7 : Les concepts, définitions et normes statistiques internationalement acceptés sont utilisés pour la compilation et la validation des données	Documents INSEED	Oui/Non	Annuelle	2019	Non	Oui
	IRI 8 : Cadre d'évaluation de la qualité des données collectées	Documents INSEED	Oui/Non	Annuelle	2019	Non	Oui
	IRI 9 : Calendrier de diffusion des données mis à jour régulièrement	Documents INSEED	Oui/Non	Annuelle	2019	Non	Oui

Son actualisation est semestrielle.

3. Justification

La production statistique nécessite la disponibilité des ressources humaines ayant une expérience avérée et sachant mettre leurs compétences à disposition pour la conception, la supervision, le contrôle, l'analyse, le traitement et la production de résultats statistiques utiles à la prise de décision. L'INSEED étant le chef de file du SSN devrait disposer de ressources humaines suffisantes et qualifiées qui supporteront la mise en œuvre des opérations statistiques. Depuis le début de la mise en œuvre du PHASAO, il a été constaté que l'ICI (Indice de Capacité Institutionnel) du cadre de résultats du projet est resté faible au regard des cibles à atteindre. Cet indice s'évalue à travers : 1) RH et dotation en personnel, 2) Structure de gestion et incitations et 3) Connaissance et apprentissage. Sur le premier aspect, il est remarquable que le personnel technique est en sous-effectif au regard de la mission qui incombe à l'INSEED et que l'affectation de ce personnel technique devrait permettre à toutes les directions d'être optimales dans leurs tâches quotidiennes. Ainsi, il faille doter les directions techniques de personnel additionnel leur permettant de combler l'insuffisance constatée. Sur le second aspect, les incitations n'existent pas réellement dénotant ainsi de départs de plus en plus grands ; le PHASAO étant un projet d'appui peut donc garantir la mise à disposition d'un pool d'experts qui reçoivent un traitement approprié plus compétitif que les incitations existantes pour les contractuels de l'institut. En dernier point, il est évident que tout processus de recrutement ouvert offre plus de probabilité de disposer de personnes disposant de

suffisamment de connaissances et compétences et étant disposés à améliorer leur apprentissage pour rendre service à l'employeur.

Aussi, il est à rappeler que l'analyse du fonctionnement de l'institut en vue de permettre une réforme institutionnelle a dégagé des conclusions sur aussi les ressources humaines. Une analyse sommaire de cette structure traduit la forte utilisation du personnel par la DCNEE avec 19%, la DMIS 12%, les DBPRH et DSDS avec chacune 11%. Les moins représentées sont la Direction Générale avec 10%, la DCCI 5% et le Secrétariat Général 1%. Les 05 DRS constituent 30% du personnel de l'Institut. La politique de gestion des ressources humaines mise en place par l'INSEED paraît peu attractive. Le processus de recrutement semble privilégier la cooptation, les contacts personnels, voire le développement plus ou moins systématisé de réseaux informels, internes et externes. Il y a une absence de véritable dispositif d'évaluation du personnel : INSEED privilégie la notation au détriment de l'évaluation du personnel, ce qui affaiblit les efforts de Gestion Axée sur les Résultats.

Ainsi, le recrutement de ces trois Démographes à travers le PHASAO permettra de disposer d'un personnel technique disponible et motivé prêt à assurer les fonctions assignées et focalisé sur la gestion axée sur les résultats pour atteindre les objectifs du projet.

Les présents TDR précisent donc les contours du recrutement de ce personnel additionnel de l'UGP à mettre à la disposition des structures techniques de production statistique.

4. Missions et responsabilités

Placé sous l'autorité du Coordonnateur du PHASAO et la supervision du responsable du service d'affectation, les Ingénieurs Statisticiens Economistes, les Ingénieurs de Travaux Statistiques, les Démographes, les Cartographes, les Sociologues et les Economistes seront globalement chargés d'anticiper, préparer et accompagner les tâches des activités programmées dans le plan d'action du PHASAO au niveau de l'INSEED et des structures bénéficiaires du projet ainsi que veiller à la qualité et la fiabilité des indicateurs et des produits. Ils seront spécifiquement chargés de :

- Produire de manière régulière des analyses démographiques et sociales ;
- Concevoir et mettre en œuvre les opérations de collecte des données (élaboration du document projet de collecte, élaboration des outils de collecte, élaboration de manuel, traitement des données, analyse des données, élaboration de rapports, etc.) ;
- Recueillir, compiler et analyser des données statistiques et démographiques sur la composition et le développement des populations ;
- Mettre en œuvre des solutions innovantes répondant aux besoins des utilisateurs internes et externes de l'INSEED ;
- Élaborer les rapports périodiques d'activités de la Division / Direction ;
- Assister le Chef division dans les activités de conception, d'exécution, d'exploitation et d'analyse des données de recensement, d'état civil, d'enquêtes et autres études ;
- Participer à l'actualisation des projections démographiques ;
- Elaborer les analyses thématiques ;
- Contribuer à l'atteinte des objectifs de la Direction.

Cette description de poste sera affinée après la mise à disposition de ces consultants juniors auprès de la direction technique afférente.

En plus de cela, le consultant junior devra s'assurer de :

- Adopter un code de bonne conduite conformément aux exigences de la Banque ;
- Mettre en œuvre des attitudes qui respectent les mesures de sauvegarde environnementale et sociale selon les politiques de la Banque ;
- Appuyer tous les experts de l'UGP dans la planification, le suivi et le rapportage des activités inscrites au PTBA du projet ;
- S'acquitter de toute tâche jugée utile par le Coordonnateur du projet.

5. Collaboration attendue, répartition entre directions et résultats escomptés

Les consultants juniors collaborent avec des chefs divisions au sein des directions et collaborent avec les experts de l'UGP. Ils participent à toutes les activités où le chef division les impliquent et assurent le rapportage de cette activité si elle est inscrite au PTBA du PHASAO.

Les candidats retenus seront affectés dans quatre (04) Directions Techniques de l'INSEED, à savoir : Direction de la Comptabilité Nationale et des Enquêtes Economiques (DCNEE), Direction des Statistiques Démographiques et Sociales (DSDS), Direction du Management de l'Information Statistique (DMIS) et Direction de la Coordination et de la Coopération Internationale (DCCI). Le lieu de travail est le siège de l'INSEED à Lomé ou les Directions régionales de l'INSEED à l'intérieur du pays. Au total 03 personnes seront recrutées. :

Les consultants juniors devront aider les directions à :

- Améliorer les standards existants notamment le manuel des concepts et définitions, celui des indicateurs et métadonnées et le guide d'élaboration des annuaires statistiques ;
- Conseiller l'équipe de direction ;
- Élaborer les nouveaux standards notamment le manuel des méthodologies statistiques
- Participer à l'élaboration des annuaires statistiques et des bulletins trimestriels et mensuels en apportant des améliorations en termes de méthodes et d'outils statistiques de collecte, de traitement ;
- Participer à l'élaboration de l'annuaire des statistiques sociales et de l'état civil ;
- Appuyer les équipes d'encadrement technique des enquêtes sociodémographiques et économiques ;
- Participer aux travaux de traitement des données ;
- Rédiger des rapports d'enquêtes ;
- Superviser des travaux de terrain.

6. Profil des consultants

Pour être éligible, les candidats toutes spécialités confondues doivent être âgés de 35 ans au plus au 31 décembre 2024. Plus spécifiquement ils devront avoir le profil suivant :

- Être titulaire d'un diplôme (BAC+5) en Démographie ;
- Avoir de bonnes connaissances en démographie ;
- Avoir une maîtrise des logiciels (CSPPro, ODK, Survey Solution, etc.) de conception des maquettes de saisie pour les enquêtes,
- Avoir une maîtrise des logiciels de traitement et d'analyse de données (STATA, SPSS, R, etc.),
- Avoir la maîtrise des logiciels d'analyse indirecte des données de démographie et des projections démographiques (MORTPAK, DAPSS, SPECTRUM, PASEX, etc.),
- Avoir une expérience générale d'au moins trois (03) ans ;
- Avoir une expérience pratique d'au moins deux (02) ans dans le domaine statistique ou démographique ;
- Avoir réalisé au moins une (01) mission similaire au cours des trois dernières années sur financement des partenaires techniques et financiers ;
- Avoir des prérequis en anglais ;
- Avoir de bonnes capacités rédactionnelles ;
- Être rigoureux et autonome ;
- Avoir une bonne capacité relationnelle ;
- Être capable de travailler sous pression ;
- Être libre de tout engagement.

Procédure de recrutement

Les dossiers de candidature devront comprendre :

- Une lettre de motivation adressée au Coordonnateur du PHASAO ;
- Un Curriculum vitae certifié sincère ;
- Une copie du ou des diplômes, des attestations de travail et autres certificats de formation.

La procédure de recrutement sera conduite conformément au Règlement de Passation des Marchés de la Banque mondiale, édition juillet 2016, révisée en novembre 2017 et août 2018.

Le recrutement s'effectuera par appel à candidature et comportera deux (02) étapes :

- Une phase de présélection des candidats par l'établissement d'une liste restreinte des candidats les plus qualifiés pour les postes au regard de leurs CV,
- Une phase d'entrevue des candidats présélectionnés sur la liste restreinte.

Les candidats retenus à l'issue des entrevues seront invités à une séance de négociation du contrat de travail.