



République d'Haïti

Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH)

Unité de Coordination de Projets (UCP)

**PROJET DE RENFORCEMENT DE LA GESTION PUBLIQUE POUR
L'AMÉLIORATION DE LA PRESTATION DE SERVICES**

PReGePAPS (HA-L1131)

TERMES DE REFERENCE :

**SELECTION DE DEUX EXPERTS EN GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES**

Décembre 2020

Sommaire	
1.- Contexte	3
2.- Objectifs	4
2.1.- Objectif général	4
2.2.- Objectifs spécifiques	4
3.- Portée du travail et mandat des experts	4
3.1.- Portée du travail	4
3.2.- Mandat des experts	5
4.- Livrables	5
5.- Qualifications et profil des experts	5
6.- Présentation des rapports	6
6.1.- Rapport préliminaire	6
6.2.- Rapport intermédiaire	6
6.3.- Rapport final	6
7.- Modalités de paiement	6
8.- Durée du contrat	6
9.- Soumission des offres	7

1.- Contexte

En 2018, l'État haïtien a adopté le Programme de modernisation de l'État 2018-2023 (PME-2023). Développé dans le cadre d'un processus inclusif associant les cadres supérieurs de l'administration publique, les élus locaux et acteurs non étatiques avec l'appui de partenaires techniques et financiers, ce programme vise à transformer l'administration publique en un appareil performant capable de répondre aux besoins des utilisateurs. Il s'articule autour de trois piliers principaux :

- 1) la rénovation du système administratif ;
- 2) le renforcement de la coordination de l'action gouvernementale et de la gouvernance territoriale ;
- 3) la réforme des finances publiques et la gouvernance économique.

Le 23 juillet 2019, le gouvernement haïtien a signé avec la Banque interaméricaine de développement (BID) un accord de don (No : 4820/GR-HA) de cinquante-cinq (55) millions de dollars américains pour financer le projet « Renforcement de la gestion publique pour l'amélioration de la prestation de services - HA-L1131 ». Cette enveloppe allouée contribuera notamment à la mise en œuvre des axes 1 et 3 du pilier I du PME-2023 relatif respectivement à l'amélioration de la prestation de services publics aux usagers et à la rénovation de la fonction publique.

Ce projet vise généralement à améliorer la gestion publique et la prestation de services à la population. Son objectif spécifique est de contribuer à l'expansion des services fournis par deux ministères pilotes, le Ministère de l'agriculture, des ressources naturelles et du développement rural (MARNDR), le Ministère des travaux publics, transports et communications (MTPTC) et d'autres entités du secteur public, en améliorant i) la gestion stratégique des ressources humaines (RH) dans l'administration publique; ii) l'efficacité de la gestion des ressources humaines; et iii) la productivité des ressources humaines des institutions bénéficiaires.

La concrétisation de la vision du PME-2023, qui est d'arriver à un Etat moderne répondant aux aspirations des usagers, requiert une administration publique performante capable de mettre en valeur les potentialités du pays. Pour y parvenir, il est nécessaire de rénover la fonction publique en la rendant plus compétitive, attractive, ayant des cadres compétents, motivés, aptes à élaborer et à mettre en œuvre des politiques publiques susceptibles d'attirer des investissements, de promouvoir la croissance et de conduire le développement intégré du pays. Cela passe par l'identification et l'adoption d'un ensemble d'actions cohérentes adressant les différentes problématiques auxquelles fait face la fonction publique haïtienne.

La richesse essentielle de la fonction publique réside dans les hommes et les femmes qui la composent, leurs compétences, leur motivation et leur efficacité. En effet, les Ressources Humaines (RH) sont garantes de la bonne santé de toute institution. Une politique de ressources humaines visant à créer les conditions propres à favoriser l'épanouissement des fonctionnaires et leur aptitude à participer à la performance de l'institution est d'une importance capitale. Il est donc impératif, conformément aux résultats attendus 1131 de l'axe 3 du PME-2023, de doter les différentes structures de gestion des ressources humaines d'un document de politique adressant de manière cohérente les problèmes, ce en vue de renforcer les capacités d'intervention en matière d'acquisition, de développement et de rétention des ressources humaines.

Dans ce contexte, l'Office de management et des ressources humaines (OMRH) souhaite recruter deux spécialistes possédant des connaissances approfondies dans le domaine pour l'élaboration d'un document de politique de gestion des ressources humaines, assorti d'une stratégie de mise en œuvre suivant une approche dynamique de gestion de la performance axée sur les résultats. Cet outil doit être en cohérence avec le projet de réforme et de rénovation de la fonction publique. Les termes de référence (TDR) relatifs à l'élaboration d'une politique et d'un plan de mise en œuvre de la GRH au sein de l'administration ont été conçus à cette fin.

2.- Objectifs

2.1.- Objectif général

L'objectif général de la mission d'expertise est d'élaborer un document de politique de gestion des ressources humaines assorti d'une stratégie de mise en œuvre Lequel travail contribuera à permettre à l'OMRH de doter la fonction publique d'une politique de gestion des ressources humaines (GRH).

2.2.- Objectifs spécifiques

- Evaluer la fonction ressources humaines dans les ministères ;
- Elaborer un document de politique de gestion des ressources humaines ;
- Elaborer une stratégie de mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines ;
- Elaborer un dispositif de suivi et évaluation de la politique de gestion des ressources humaines.

3.- Portée du travail et mandat des experts

3.1.- Portée du travail

La mission sera réalisée conjointement par deux Experts seniors dont les interventions se compléteront pour atteindre les objectifs de la consultation dans le délai requis. Ils préciseront lequel d'entre eux assure le leadership dans le cadre de l'exécution des travaux. L'expert principal jouera le rôle de chef d'équipe pour conduire et coordonner toutes les opérations nécessaires au bon déroulement de la mission aux fins de rapportage.

Les experts retenus doivent faire preuve d'une - compréhension suffisante de la mission et d'une grande maîtrise du cadre - cadre- institutionnel, législatif et réglementaire = relatif à la GRH. Ils doivent surtout s'inspirer de l'axe 3 du PME-2023 portant sur la rénovation de la fonction publique, des manuels et guides élaborés par l'Office de management et des ressources humaines dans le cadre de la gestion des ressources humaines de l'Etat.

Pour la réalisation de la mission, les experts procéderont à :

- 1) l'évaluation de la fonction RH dans la fonction publique d'Etat tant au niveau des structures centrales que celles des services techniquement et territorialement déconcentrés. Ce qui implique des déplacements dans les 10 départements

géographiques du pays. Cette évaluation porte entre autres sur les activités et les pratiques de GRH, en matière de dotation, de développement et de rétention des ressources humaines ;

- 2) L'élaboration du document de - politique de GRH, assortie d'une stratégie de mise en œuvre, selon des principes et valeurs qui servent d'assises aux orientations prioritaires du gouvernement en matière de gestion de la fonction publique. Le document de politique de GRH inclura notamment les activités et les pratiques de GRH, en matière de dotation, de développement et de rétention des ressources humaines. Dans le processus d'élaboration de cette politique, les experts organiseront, sous le leadership de l'OMRH, des rencontres de travail avec les directions des ressources humaines (DRH) et les cadres techniques des institutions concernées. Ladite politique fera l'objet de deux ateliers de validation, l'un avec les DRH et l'autre avec le Comité technique et celui du suivi de la mise en œuvre du PME-2023.
- 3) L'élaboration d'un dispositif de suivi et évaluation du document de politique de GRH qui permettra non seulement de faire le suivi des résultats mais également de contribuer à sa mise à jour. Les experts proposeront des mécanismes institutionnels y relatifs.

3.2.- Mandat des experts

Dans le cadre de la mission, les experts auront donc à :

- Evaluer la fonction des ressources humaines (structures, normes, procédures, pratiques) tant au niveau des structures centrales que celles des services techniquement et territorialement déconcentrés ;
- Elaborer une politique de gestion des ressources humaines et développer une stratégie de mise en œuvre cohérente et réaliste principalement axée sur un système de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) en vue d'assurer une meilleure adéquation, à court et moyen termes, des effectifs et des compétences des agents aux exigences des emplois,
- Proposer un dispositif de suivi et évaluation, assorti de mécanismes institutionnels.

4.- Livrables

Il est attendu que les experts fournissent, au minimum, les documents suivants :

- Un plan de travail initial, assorti d'une méthodologie détaillée ;
- Un rapport d'évaluation de la fonction Ressources Humaines ;
- Un document de politique de gestion des ressources humaines, assorti d'une stratégie de mise en œuvre et d'un dispositif de suivi et évaluation ;
- La présentation d'un rapport de synthèse décrivant, entre autres, le déroulement de la consultation lors de la soumission officielle du document de politique de GRH

5.- Qualifications et profil des experts

Les deux experts devront prouver une expérience dans la réalisation des missions similaires d'au moins quinze (15) ans dont dix (10) années d'expérience professionnelle pertinente dans les études techniques et la réalisation de plans de modernisation en matière de la gestion des ressources humaines dans le secteur public.

Par ailleurs, ils doivent répondre au profil suivant :

- Un diplôme d'étude universitaire équivalant au moins à la maîtrise en : GRH, Administration des affaires, Sciences humaines, Sciences économiques, Sciences juridiques, Management ou gestion des organisations et pouvant justifier de quinze (15) années d'expérience dans la gestion des Ressources Humaines dans les caraïbes ou en Haïti ;
- Avoir une expérience avérée dans la rédaction des politiques et procédures de GRH surtout pour le compte d'une structure étatique ;
- Avoir une expérience probante dans la conception, le développement et la mise en place du dispositif de GPEEC, de préférence dans le secteur public ;
- Avoir une expérience avérée dans le domaine de l'administration, de planification des effectifs et du recrutement, d'ingénierie de la formation et du développement des carrières ;
- Avoir des compétences en travail d'équipe et pouvoir coordonner plusieurs choses simultanément ;
- Une très bonne connaissance du système administratif haïtien.

6.- Présentation des rapports

6.1.- Rapport préliminaire

Dans les dix (10) jours qui suivent la signature du contrat, les experts soumettront à l'OMRH un rapport préliminaire qui fait état de leur compréhension du mandat, qui précise leur approche méthodologique et présente leur calendrier d'intervention sur la durée du contrat.

6.2.- Rapport intermédiaire.

Soixante-dix (70) jours après le rapport préliminaire, les experts soumettront à l'OMRH un rapport intermédiaire qui prend en compte tous les livrables susmentionnés, ce conformément à la méthodologie et au calendrier présentés.

6.3.- Rapport final

Dix (10) jours après la réception du rapport intermédiaire, l'OMRH produira ses commentaires et les transmettra aux experts qui devront en tenir compte pour finaliser tous les livrables et préparer le rapport final. Celui-ci sera remis à l'OMRH dans les dix (10) jours qui suivent. Un délai de cinq (5) jours est accordé pour approuver le rapport final.

7.- Modalités de paiement

Les paiements seront effectués de la manière suivante :

- 20% du montant du contrat à la remise du rapport préliminaire ;
- 50% à la remise du rapport intermédiaire ;
- 30% à l'approbation du rapport final.

8.- Durée du contrat

Au regard des livrables attendus, les experts disposent de 90 calendaires pour réaliser la consultation selon la répartition suivante :

Présentation du rapport préliminaire (plan de travail initial assorti d'une méthodologie détaillée)	10 jours
Présentation du rapport intermédiaire (rapport d'évaluation de la fonction RH, draft du document de politique de GRH)	70 jours
Remise et présentation du document de politique de GRH finalisé et validé	10 jours

9.- Soumission des offres

Les experts intéressés soumettront leur offre conjointe munie des documents suivants :

- Une lettre de couverture ;
- Une offre technique clairement détaillée et paginée (maximum 6 pages) qui contient la méthodologie de travail, le chronogramme, les expériences passées accompagnées des références, avec leurs CVs, copies des diplômes et certificats en annexe. Il faut noter que l'offre technique doit se présenter **en trois (3) exemplaires** : Un (1) document original et deux (2) copies ;
- Une offre financière bien détaillée.
- Les soumissionnaires feront parvenir leurs offres au plus tard le