



TERMES DE REFERENCE

**CONSULTATION
POUR
L'ELABORATION D'UN REFERENTIEL DES
METIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE**



APPEL D'OFFRES

Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) recrute, pour le compte du projet Modernisation de l'Administration Publique – MODAP, un bureau d'études national ou groupement de bureaux d'études (ou groupement de consultants) pour l'élaboration d'un référentiel des métiers de la fonction publique.

Les termes de référence sont disponibles sur le site web du PNUD : www.tn.undp.org et du Système des Nations Unies en Tunisie www.onu-tn.org

*Les dossiers de candidature doivent inclure une offre technique comprenant une note méthodologique et les CV des consultants (précisant les références) et une offre financière. Les offres techniques et financières doivent être envoyés **dans deux enveloppes séparées, faute de quoi les offres seront rejetées.***

*Les consultants et les bureaux d'études intéressés doivent envoyer avant le vendredi **06 novembre 2009** (date de rigueur) par courrier ou par porteur à l'attention de:*

Monsieur le Représentant Résident du PNUD en Tunisie

Au

41 bis Impasse Louis Braille, Avenue Louis Braille 1003

Cité El Khadra Tunis

*Avec la mention « **NE PAS OUVRIR – CONSULTATION : REFERENTIEL METIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE** » sur l'enveloppe.*

Ce recrutement est ouvert aux consultants des deux sexes. Les candidatures de femmes possédant les qualifications requises sont encouragées



TERMES DE REFERENCE

**CONSULTATION
POUR
L'ELABORATION D'UN REFERENTIEL DES
METIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE**



<i>Poste:</i>	<i>Consultant(e) National(e)</i>
<i>Organisation:</i>	<i>Programme des Nations Unies pour le Développement pour le compte du projet de Modernisation de l'Administration Publique - MODAP.</i>
<i>Durée de la Mission:</i>	<i>15 mois</i>
<i>Chargé de Programme:</i>	<i>Mme Oumama Ennaifer, Chargée de Programme, OMD, Développement Humain et Gouvernance, PNUD – Email : oumama.ennaifer@undp.org</i>

I. CONTEXTE :

Avec l'accélération de la mondialisation, la gestion du secteur public est devenue un élément essentiel dans la capacité des gouvernements à assurer une croissance économique, une bonne gouvernance et un développement humain durable. Au delà de la modernisation des institutions de l'Etat, la gestion du secteur public est de plus en plus considérée comme le puissant levier favorisant des partenariats dynamiques avec la société civile et le secteur privé. Le but étant d'améliorer la qualité de la prestation des services, d'assurer l'efficience dans l'utilisation des ressources, de renforcer les responsabilités sociales et d'assurer une large participation des citoyens dans la prise de décision.

Après plusieurs générations de réformes de la fonction publique, la Tunisie a mis en place en 2007 une stratégie de développement de l'administration. Le développement de cette stratégie s'appuie notamment sur l'approfondissement et l'accélération des réformes, le renforcement des attributs de l'administration rationnelle et une intensification de l'utilisation des TIC dans les services à distance.

Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) s'est associé à l'administration publique tunisienne dans la conduite de son processus de réforme à travers un programme ambitieux de modernisation de l'administration publique (MODAP). L'enjeu majeur de ce programme est d'appuyer la transformation de la fonction publique.

*Dans ce cadre, de nombreuses initiatives sont prévues, parmi les quelles l'amélioration de la gestion des ressources humaines qui est un vecteur indéniable d'amélioration de l'efficacité de l'administration. Il s'agit notamment d'introduire une approche innovante de la **gestion des ressources humaines au sein de l'administration, basée sur le mérite et le développement des compétences**. Ceci passe par l'élaboration d'un référentiel des métiers et la mise en place d'un processus d'évaluation des performances qui conduira à un système de motivation et de formation continue afin de faire progresser les compétences du personnel.*

*A l'instar ce qui existe dans le secteur privé ou dans certaines fonctions publiques, les métiers de l'État devront être identifiés et décrits de façon harmonisée dans un document unique : le « **Référentiel des Métiers de la Fonction Publique** ». Cette approche des métiers devra se*

faire à partir des grandes fonctions de l'État (les domaines fonctionnels) et non pas à partir des postes de travail, par nature trop nombreux et diversifiés .

Le Référentiel des Métiers de la Fonction Publique est appelé à être un outil interministériel qui permet d'avoir une lecture commune des emplois de l'État. Il a vocation à être décliné par les ministères dans leurs propres répertoires pour prendre en compte leurs spécificités. Il permet notamment de:

- d'informer l'ensemble des citoyens sur ce que font les agents de l'État et favoriser la communication pour mieux recruter.*
- d'aider à construire des parcours professionnels dans une perspective interministérielle de mobilité.*
- d'aider les directeurs des ressources humaines à déterminer les emplois nécessaires à la mise en œuvre des missions de l'État. Il est évident que cet exercice stratégique devra se faire dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois , et des compétences des ministères.*
- d'aider les directeurs des ressources humaines des ministères et les responsables des services déconcentrés à élaborer des actions de formation et de recrutement mieux adaptées aux besoins en compétences et à mettre en place de nouvelles mutualisations*

Dans ce cadre, le PNUD désire recourir à une expertise technique en vue de mettre à la disposition du Premier Ministre une méthodologie d'élaboration d'un référentiel des métiers de la fonction publique et définir les modalités de sa généralisation aux départements ministériels

II. OBJECTIFS DE LA CONSULTATION :

Cette consultation vise particulièrement à :

- brosser un inventaire de la situation actuelle des référentiels métiers et en étudier le bien fondé par rapport à la mission actuelle et projetée de la fonction publique*
- définir les modalités de développement d'une expertise interne au Premier Ministre avec relais dans les départements ministériels dans l'élaboration et l'actualisation d'un référentiel des métiers de la Fonction Publique .*

III - METHODOLOGIE ET TACHES A ACCOMPLIR :

Pour réaliser sa mission, le consultant doit

- tenir compte des besoins de la Fonction Publique d'avoir un référentiel pratique, facilement applicable et utilisable comme outil de gestion et de management des activités et des ressources ;*
- concevoir la charpente générale du référentiel et les modalités de son intégration dans les divers départements ministériels ;*
- mentionner les acteurs, les outils, les matériels qui doivent accompagner l'utilisation et la généralisation ;*
- prendre connaissance de l'avancement des travaux de la commission technique désignée à cet effet et l'orienter sur le choix de méthodologies appropriées ;*

- *identifier, faire connaître et faire apprécier les meilleures pratiques d'élaboration et d'application des référentiels adoptés dans les pays ayant réussi la rénovation et le développement des activités et de l'organisation des métiers de leur fonction publique ;*
- *éditer une version partielle du référentiel des métiers, la tester et la faire valider ;*
- *faire connaître cette version et discuter son contenu et sa démarche d'élaboration lors d'un séminaire public de présentation ;*
- *préciser les modalités de préparation d'expertises internes à la fonction publique à même de prendre en charge le projet référentiel métiers, de le disséminer, d'en généraliser l'adoption et l'application et de l'ancrer comme culture nouvelle de travail et de gestion des activités et des ressources .*

La méthodologie à adopter devra être proposée dans la note technique de l'expert. Elle devra permettre une large concertation avec tous les ministères et les organisations syndicales de la fonction publique.

IV - Résultats attendus :

Pour accomplir son mandat le consultant va considérer les aspects suivants du référentiel à mettre en place :

- *l'analyse de la situation présente, les notes d'organisation, les processus et les ébauches de nomenclature existantes ;*
- *l'analyse de la situation projetée, les composantes du référentiel et ses qualifications, ses dispositifs d'accompagnement, d'évaluation et de contrôle ;*
- *l'analyse du contexte des départements devant intégrer ce référentiel doit toucher l'infrastructure existante, les usages en cours et les projets de modernisation ;*
- *l'analyse des acteurs clés et l'état des ressources à même d'assurer l'utilisation du référentiel projeté et d'en permettre la pérennisation en tant que culture, le niveau d'expertise à favoriser, les besoins en formation ;*
- *la charpente générale du référentiel lui-même : sa définition en tant que projet, son utilité, les modalités de son intégration et de sa généralisation, ses interfaces internes et externes, ses obstacles et ses leviers ;*
- *le plan d'action (temps, ressources, priorités, activités) ;*
- *les extraits (référentiel type, nomenclature, cartes, familles de compétences , etc.)*

V - Durée et rémunération :

La durée prévue pour la réalisation de cette mission est estimée à 15 mois de travail, à l'issue de laquelle un rapport final sera validé par le chef de projet et le comité du pilotage lors d'un colloque officiel.

La charge de travail nécessaire pour cette consultation sera précisée dans la note méthodologique présentée par le consultant. La durée en nombre d'homme par jour doit être comprise entre 280h/j et 300h/j.

La rémunération de cette mission sera chargée sur le budget du programme « Modernisation de l'administration publique (MODAP) ».

Le calendrier de paiement se présente comme suit :

- 20 % à la signature du contrat.
- 30 % à la remise d'un rapport sur l'analyse de la situation présente et projetée
- 30 % à la remise la charpente générale du référentiel des métiers de la Fonction Publique.
- 20 % à la remise et la validation du Référentiel des Métiers de la Fonction Publique (référentiel type, nomenclature, cartes, familles de compétences, Plan d'action, etc.)

VI - Qualifications requises :

Le consultant aura comme interlocuteur l'équipe technique chargée la « Gestion des Ressources Humaines et promotion des compétences » (équipe B) composée des représentants des structures du Premier Ministère. Il devra notamment disposer :

- d'une parfaite connaissance de l'administration tunisienne et du milieu étudié.
- d'une expérience suffisante de création de référentiels nationaux et une expertise des sujets liés aux démarches métiers.
- de qualités en termes de rédaction de rapports, de rigueur dans la lecture des résultats, de communication et de concertation avec les acteurs concernés par le référentiel.
- d'une bonne maîtrise de la langue française et une bonne connaissance de la langue anglaise.

Le consultant se rendra sur le terrain si nécessaire. Il sera responsable d'un groupe de consultants disposant de profils complémentaires pour la réalisation de ce travail (domaines de sociologie, de l'informatique ou faire appel à des experts dans les secteurs couverts par le référentiel) .

Il est à signaler que l'administration se réserve les droits de propriété sur ladite étude et que le consultant est tenu par le secret professionnel et doit faire preuve de discrétion absolue pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance à l'occasion de l'exercice de ses missions.