



Cellule de Mise en Œuvre de la Réforme de l'Administration Publique
CMRAP

TERMES DE REFERENCE

RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT NATIONAL EN CHARGE D'EVALUER LA MISE EN
ŒUVRE DES CADRES ET STRUCTURES ORGANIQUES DES ADMINISTRATIONS
CENTRALES DES MINISTERES PILOTES APPUYES PAR LE PRRAP

PTBA 2020

Sous le code : 11 101

Octobre 2020

I. Contexte et justification

L'Administration Publique est le pilier stratégique de développement d'un pays, d'aide à la conception, à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi-évaluation des politiques publiques pour répondre aux divers besoins sociaux des populations. Cependant, pour jouer pleinement ce rôle d'instrument au service de développement et du bien-être des populations, l'Administration Publique doit, d'une part, contribuer substantiellement à la qualité de la gouvernance administrative et institutionnelle, et d'autre part, s'adapter aux progrès technologiques du moment en vue de rendre un service de qualité aux usagers avec efficacité et efficience.

Pour rendre l'Administration Publique Congolaise performante, le Gouvernement de la République s'est engagé, depuis plus d'une décennie, dans le processus de réforme de ce secteur en s'assignant comme objectif d'endiguer les maux dont souffre l'appareil de l'Etat, qui est censé être le socle du développement socio-économique, mieux un instrument au service de l'émergence et du développement durable de la RDC, au travers de la gestion axée sur les résultats comme mode de gestion.

Dans cet ordre d'idées, les maux dont souffre l'Administration Publique congolaise tels que relevés par les différents audits organisationnels sont légion. Du maigre salaire lui alloué, de l'application encore partielle ou de la non-application purement et simplement du droit à la sécurité sociale des conditions de travail déplorables (bâtiments délabrés, mobiliers inexistant, des matériels de bureau insuffisants ou vétustes quasi inutilisables), de l'application sélective des textes légaux et réglementaires relatifs à la gestion des ressources humaines. Comble de tout, les effectifs en son sein ne sont pas maîtrisés et leur gestion demeure calamiteuse. De deux, au plan organisationnel et managérial, l'Administration Publique congolaise s'est attelée à l'élaboration des outils modernes de gestion et de travail tels, les manuels des procédures et les Cadres et Structures Organiques en vue de—garantir la transparence dans l'accomplissement des activités et d'harmoniser les missions et les structures devant assurer leur mise en œuvre.

Aux fins d'endiguer tous les maux dont souffre son Administration Publique, le Gouvernement de la République a, au travers du Ministère de la Fonction Publique, élaboré le Cadre Stratégique de la Réforme et Modernisation de l'Administration Publique se focalisant sur plusieurs axes stratégiques, préfigurations des pistes-de solutions en termes d'activités réelles à mener avec efficacité et efficience

conformément aux les missions lui assignées. Parmi ces axes stratégiques figure celui portant sur la « Rationalisation des missions, des structures, des emplois, des effectifs et des compétences ».

II. Travaux antérieurs.

Dans le cadre de la Reforme et Modernisation de l'Administration publique a mise en œuvre des Structures Standards à Compétences Horizontales Communes à toutes les Administrations Centrales des Ministères, Institutions et Services Publics. Lesdites structures ont été élaborées en tenant compte des innovations introduites, notamment par la Loi relative aux Finances Publiques (LOFIP) de 2011, qui font migrer la République Démocratique du Congo du Budget des moyens vers le Budget-Programme qui consacre la gestion par objectifs ainsi que les exigences d'évoluer vers les modes et systèmes de gestion axés sur les résultats, en ayant recours aux Nouvelles Technologies de l'Information et Communication.

La conséquence de la mise en œuvre du Budget-Programme se caractérise principalement par la déconcentration de la fonction financière qui se matérialise par l'exécution de trois phases de la dépense publique, à savoir l'engagement, la liquidation et l'ordonnancement, par le responsable gestionnaire sectoriel en tant qu'ordonnateur principal des crédits du secteur.

C'est cette réforme des Finances Publiques qui a impacté sur l'organisation des structures des services publics, nécessitant la création de ces Structures Standards que sont la DRH, la DAF, la DEP, la DANTIC, la Cellule Technique d'Appui et la Cellule de Gestion des Projets et Marchés Publics.

Dans cet ordre d'idées, le Ministère de la Fonction Publique, à travers ses services compétents, en l'occurrence la CMRAP et la DGORMAP, avec l'appui du PRRAP, a doté les Administrations Centrales ci-après, de nouveaux cadres et structures organiques rationalisés intégrant ces Structures Standards. Il s'agit des Secrétariats Généraux à la Primature, aux finances, au budget, au plan, au portefeuille, au développement Rural, à l'agriculture, à l'Enseignement primaire, secondaire et technique, à l'Environnement et développement Durable et aux Infrastructures et Travaux publics.

En ce moment où la restructuration des Administrations Centrales s'accélère et s'étend au-delà des Ministères Pilotes, il s'est avéré opportun de procéder à l'évaluation du fonctionnement de ces structures standards au sein desdits Ministères pilotes, avant d'envisager une prochaine vague d'implantation de ces dernières dans d'autres Ministères et ce, en capitalisant l'expérience du passé. C'est dans cette optique que le Ministre de la Fonction Publique ; avec

l'appui du PRRAP a organisé du 12 au 18 décembre 2019, les travaux relatifs à l'évaluation de la mise en œuvre des Structures Standards à Compétences Horizontales Communes à toutes les Administrations Centrales des Ministères, Institutions et Services Publics. A l'issue des travaux ; les problèmes qui entravent le bon fonctionnement sur le plan Juridique et Institutionnel, sur le plan des Procédures et Méthodes, sur le plan des Ressources Humaines et des Outils de travail, ont été identifiés et les recommandations idoines ont été formulées et regroupées dans un Plan d'Action précisant, les mesures qui sont envisagées, les résultats attendus et les indicateurs de performances.

A présent que l'ambition est d'étendre la rationalisation des missions, des structures, des emplois, des effectifs et des compétences à d'autres secteurs ou Services publics comme l'Institut National des Statistiques, en sigle INS, la DGDA, la DGI, la DGRH, il y a lieu de procéder, avant toute autre action, à l'évaluation de la mise en œuvre des Cadres et Structures Organiques rationalisés des Administrations Centrales précitées en vue d'en déterminer la plus-value.

Les présents Termes de référence se rapportent au recrutement d'un Consultant national chargé d'évaluer la mise en œuvre des Cadres et Structures Organiques des Administrations Centrales des Ministères pilotes.

III. Objectif global

L'objectif global est d'évaluer et d'apprécier l'impact des Cadres et Structures Organiques rationalisés sur le fonctionnement des Administrations Centrales bénéficiaires.

IV. Objectifs spécifiques

- 3.1. Vérifier l'effectivité de l'opérationnalisation des Cadres et Structures Organiques rationalisés dans les Administrations centrales ciblées.
- 3.2. Identifier les forces et les faiblesses dans le fonctionnement des dites Administrations Centrales après la mise en œuvre des Cadres et Structures Organiques rationalisés.
- 3.3. Dégager la plus-value obtenue avec l'opérationnalisation des Cadres et Structures Organiques rationalisés.
- 3.4. Formuler des recommandations idoines au Secrétariat Général de la Fonction Publique en charge des actifs et au Ministère de la Fonction Publique.

- 3.5. Proposer un plan d'action séquentiel, avec des mesures d'ajustement et/ou d'éventuels correctifs sur la mise en œuvre des Cadres Organiques en vue de consolider le processus de la Réforme et Modernisation de l'Administration Publique.

V. Résultats attendus

- 5.1. L'effectivité de l'opérationnalisation des Cadres et Structures Organiques rationalisés dans les Administrations centrales ciblées est vérifiée.
- 5.2. Les forces et les faiblesses dans le fonctionnement des dites Administrations Centrales après l'implantation des Cadres et Structures Organiques rationalisés sont identifiées.
- 5.3. L'impact de l'opérationnalisation des Cadres et Structures Organiques rationalisés est dégagé.
- 5.4. Les recommandations idoines sont formulées.

VI. SUPERVISION DE LA MISSION, DUREE, LIVRABLES ET RAPPORTS A FOURNIR

La supervision de la mission sera assurée par le Secrétaire Général à la Fonction Publique chargé des Actifs en sa qualité de Leader Stratégique et la Direction Générale Organisation et Réforme de l'Administration Publique « DGORMAP », en sigle, qui, avec le concours de la Cellule de Mise en Œuvre de la Réforme de l'Administration Publique « CMRAP », en sigle, à la charge de la conduite et de la réalisation des actions de Réforme dans tous les secteurs de l'Administration Publique.

Le Consultant présentera son Rapport au Secrétaire Général à la Fonction Publique chargé des Actifs avec copie au Ministre de la Fonction Publique, à la Direction Générale Organisation et Réforme de l'Administration Publique « DGORMAP », en sigle, à la Cellule de Mise en Œuvre de la Réforme de l'Administration Publique « CMRAP », en sigle, et au PRRAP.

La durée du mandat du consultant est de 35 (Trente-cinq) jours prestés.

VII. Missions Assignées au Consultant

1. Sous la supervision directe du Secrétaire Général à la Fonction Publique chargé des Actifs et la Direction Générale Organisation et Réforme de

l'Administration Publique « DGORMAP », en sigle, avec le concours de la Cellule de Mise en Œuvre de la Réforme de l'Administration Publique « CMRAP », en sigle, le Consultant aura pour tâche principale de relever les forces et les faiblesses de l'opérationnalisation de ces Cadres et Structures Organiques dans les Administrations des Ministères pilotes.

2. Le Consultant aura également comme mission de faire des propositions idoines quant aux appuis futurs du projet PRRAP dans les Administrations Centrales des Ministères pilotes et des Services publics en l'occurrence l'INS, la DGDA, la DGI, la DGRAD.

VIII. Les tâches spécifiques du consultant

Le Consultant s'en tiendra, pour une bonne réalisation de sa mission, aux tâches suivantes :

- Analyser les objectifs et la méthodologie suivie dans la fixation des Cadres et structures Organiques rationalisés des Ministères pilotes ;
- Analyser la pertinence et l'adéquation des Cadres et Structures Organiques rationalisés en rapport avec les attentes des Administrations bénéficiaires ;
- Dégager les difficultés d'ordre juridique, institutionnel, humain ou adaptatif rencontrées dans l'opérationnalisation de ces cadres et structures organiques après leur agrément ;
- Faire des propositions idoines d'amélioration sous forme d'un plan d'actions court, moyen et long terme incluant les mesures de renforcement ou de réforme d'ordre juridique, organisationnel, administratif, humain, adaptatif, etc. pour des appuis futurs du Projet PRRAP ou d'autres Partenaires, dans ce domaine spécifique ;
- Le consultant, en rapport avec la DGORMAP et la CMRAP, organisera un Atelier de restitution de 2 Jours qui sera appuyé par le PRRAP.

IX. Les livrables.

Le consultant doit produire et transmettre au Secrétaire Général à la Fonction Publique chargé des Actifs et la Direction Générale Organisation et Réforme de l'Administration Publique « DGORMAP » ainsi qu'à la Cellule de Mise en Œuvre de la Réforme de l'Administration Publique « CMRAP », en sigle, et au PRRAP un rapport intermédiaire et final contenant les éléments ci-dessous :

1. L'Etat des lieux réels des Cadres et Structures Organiques opérationnels fixés ;

2. le condensé des problèmes découlant de la mise en œuvre des Cadres et Structures Organiques sur le plan juridique et institutionnel, sur le plan des procédures et méthodes, sur le plan des ressources humaines, et sur le plan adaptatif et sur le plan de résistance au changement en particulier ;
3. les recommandations idoines formulées et regroupées dans un plan d'action précisant, les mesures de correction dans le court (1 an), moyen (2 à 3 ans) et plus long terme ;
4. les responsables principaux et le calendrier de mise en œuvre de chaque mesure prise (action).

X. Le rapportage.

- Rapport initial (calendrier et méthodologie de travail).
- Rapport intermédiaire (après restitution aux parties prenantes).
- Rapport final de la mission.

XI. Profil du Consultant

Le consultant devra :

- Être titulaire d'un diplôme universitaire, au moins Bac + 5 en administration publique, économie, droit, comptabilité, gestion ou tout autre domaine connexe ;
 - Avoir mené au moins 2 ou 3 missions dans le domaine d'organisation, d'audit ou de fonctionnement des services publics ;
 - Avoir une expérience pratique prouvée dans le domaine d'audit organisationnel et fonctionnel des structures ;
 - Avoir travaillé pendant 5 ans au moins dans les services pertinents de l'Administration Publique, soit à la Fonction publique, aux Finances, au Budget, etc. ;
 - Avoir une bonne maîtrise dans la rédaction de rapports techniques ;
 - Disposer des capacités de travailler sous pression et dans un environnement multiculturel ;
 - Avoir une bonne expression orale.
-