****

**Projet d’appui à la gouvernance de la Ville de Djibouti (PROGOUV)**

**Mission d’identification des besoins en renforcement des capacités humaines, organisationnelles et matérielles de la Ville de Djibouti et élaboration d’un plan de renforcement des capacités (PRC).**

**Termes de Référence**

1. **Informations générales**

|  |  |
| --- | --- |
| Intitulé de la mission  | Identification des besoins en renforcement des capacités humaines, organisationnelles et matérielles de la Ville de Djibouti et élaboration d’un plan de renforcement des capacités (PRC) |
| Bénéficiaire(s)  | - La Mairie de Djibouti ;- Les trois (3) Communes de Djibouti ;- Expertise France - Assistance Technique à Maitrise d’Ouvrage (ATMO). |
| Pays  | Djibouti |
| Durée totale des jours prévus  | 35 h/ jrs |

1. **Contexte et justification du besoin**
2. **Contexte**

*Le processus de décentralisation en République de Djibouti*

Au cours des quinze dernières années, la République de Djibouti a enregistré une croissance forte, rapide et soutenue. Malgré de solides performances économiques, le pays fait face à des défis importants en matière de développement humain, de protection sociale et de réduction des inégalités territoriales.

En vue de réduire ces inégalités territoriales entre la capitale et les cinq régions mais aussi de rééquilibrer le modèle de développement de la Ville de Djibouti (entre les infrastructures et les secteurs sociaux), l’Etat, depuis 2016, a souhaité donner une nouvelle impulsion au processus de décentralisation à travers la création d’un ministère délégué, chargé de la décentralisation, et l’adoption de la Feuille de Route de la mise en œuvre de la politique de décentralisation, comportant un plan triennal 2017 - 2019, basé sur 5 axes stratégiques :

* Amélioration du cadre juridique ;
* Renforcement du cadre institutionnel ;
* Renforcement des capacités des acteurs institutionnels de la décentralisation ;
* Appui à la maîtrise d’ouvrage des Collectivités Territoriales (CT) ;
* Communication sur la décentralisation et la participation citoyenne au développement des CT.

Globalement, ce plan triennal a été peu mis en œuvre : un projet de Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) a été élaboré en 2017 mais non approuvé (alors que le cadre juridique en vigueur présente de graves lacunes, dont l’inexistence d’un régime financier des CT), les CT restent extrêmement démunies sur les plans humain, matériel et financier (aucune autonomie budgétaire, faiblesse des ressources humaines, manque/absence de coordination entre services, conditions matérielles dégradées, en particulier dans les 3 communes de l’aire de Djibouti).

Le Ministère Délégué chargé de la Décentralisation a mis en place une nouvelle feuille de route 2021 - 2025 qui, dans son bilan de la feuille de route précédente, mentionne les faiblesses suivantes :

* Une appropriation des objectifs et des rôles par l’ensemble des acteurs à consolider ;
* Une capacité à agir des collectivités en construction (compétences, autonomie financière, équipements et infrastructures) ;
* Une déconcentration incomplète ;
* Des stratégies sectorielles n’incluant pas suffisamment la décentralisation ;
* Des difficultés de mise en cohérence des différents niveaux de planification ;
* Une redevabilité trop timide.

*Les compétences exercées par les CT de la Ville de Djibouti*

Les textes de référence en matière de répartition et transfert de compétences entre l’Etat et les CT de la Ville de Djibouti sont : la loi n°122/AN/05/5èmeL portant sur le statut de la Ville de Djibouti précisée par les Articles 17 à 35 du décret n°2007-099/PR/MID du 3 mai 2007 portant transfert et répartition de compétences entre l’Etat et les collectivités territoriales.

Ces textes prévoient l’exercice de compétences sur des champs d’intervention traditionnellement investis par les collectivités locales (salubrité publique, action sociale, environnement, état civil, gestion des marchés publics, culture). Dans les faits, seules les missions de service publique en matière d’état civil et de justice coutumière (règlement à l’amiable des litiges mineurs en matière civile ; litiges de voisinage ou relatifs aux loyers d’habitations) sont effectivement exercées.

De façon plus sporadique, la mairie procède à des opérations de salubrité (ramassage des épaves, contravention pour déversement d’eaux usées, lutte contre la divagation d’animaux).

*Organisation des CT de la Ville de Djibouti*

La gouvernance de la Ville s’appuie sur trois organes :

1/ **Le** **Conseil de Djibouti** : il est composé de 35 élus parmi les conseillers communaux des Communes de Ras Dika (5), de Balbala (10) et de Boulaos (20). Le Conseil de la Ville se réunit 4 à 5 fois par an ;

2/ **L’exécutif du Conseil de Djibouti** : Il est composé du Maire et de deux adjoints choisis par ce dernier parmi les membres du conseil de Djibouti. Chacun des deux adjoints est en charge de missions définies par la loi ;

3/ **Les conseils des Communes** : le Conseil de commune comprend l’ensemble des élus de la commune. Le nombre de membres de chaque conseil, élus pour 5 ans, est calculé sur la base d’un élu pour 1000 électeurs inscrits. L’effectif des conseillers communaux est respectivement de 9 pour Ras Dika, de 69 pour Boulaos et de 62 pour Balbala, soit un total de 140 conseillers communaux.

Concernant l’organisation des services, un organigramme de la Mairie de Djibouti a été adopté en 2019 par le Conseil de la Ville. Il prévoit la création de quatre (4) directions supervisées par un Secrétaire général. Les quatre (4) directions prévues sont : une Direction des Services Techniques, une Direction de l’état civil et des affaires juridiques, une Direction des affaires économiques et socio-culturelles et une Direction Administrative et Financière (DAF).

A ce jour, seule la DST a été officiellement créée avec l’affectation d’un directeur détaché du Ministère de l’intérieur, ancien cadre de l’Office de la Voirie de Djibouti (OVD). Le poste de Secrétaire Général a été affecté en 2020 avec le détachement d’un cadre du Ministère de l’éducation nationale.

Le personnel de la Ville de Djibouti compte 170 agents, dont une dizaine de cadres détachés de l’administration centrale. L’arrivée du nouveau Maire, en avril 2022, n’a pas été suivie d’une réorganisation et d’une recomposition des effectifs. Toutefois, le Maire a fait part de son intention de renforcer les services, notamment la DST, afin de contribuer, dans le cadre du projet « 0 déchets » adopté par le Conseil de la Ville, à l’amélioration de la salubrité des espaces publics en Ville.

*Les conditions d’exercice et d’emploi des agents de la mairie et des Communes*

* Etat des bâtiments

Un état des lieux succinct des bâtiments (Hôtel de Ville, état civil central et Communes), comprenant un inventaire des équipements, a été réalisé en avril 2022 par les services techniques de la Mairie. Il donne un premier aperçu général des **conditions précaires de travail du personnel**(vétusté des locaux, promiscuité des agents) **et d’accueil des usagers du service** (exiguïté des locaux et inadaptation du local à son usage).

Si certains bâtiments nécessitent seulement une réhabilitation légère (peinture, réparation/sécurisation du système électrique, des plomberies et des climatiseurs), pour d’autres, des investissements plus lourds sont requis (réfection des toitures, construction d’extension), et pour le cas d’un bâtiment - celui hébergeant le Président de la commune de Boulaos (2ème arrondissement) - se pose la question d’une reconstruction à neuf tant l’état général du bâtiment actuel constitue une **menace pour la sécurité du personnel et des usagers.**

Initialement, il était prévu que le PROGOUV prenne en charge la réhabilitation de l’Hôtel de Ville et des bâtiments communaux. **Finalement, les travaux concernant l’Hôtel de Ville seront pris en charge sur le budget de l’Etat**, mais n’intègreront pas les équipements/aménagement des bureaux.

**Les bâtiments hébergeant le personnel de la Mairie et des Communes sont à usage mixte** avec la présence de services du Ministère de l’intérieur et/ou des affaires sociales (ADDS). Aussi, la Mairie comme les Communes ne sont pas propriétaires du bâti et du terrain qu’elles occupent. De la même façon, les services centraux de l’état civil de la Mairie sont logés au rez-de-chaussée du bâtiment de la Direction Générale de la Population et de la Famille (DGPF). La libération du premier étage de l’Hôtel de Ville – actuellement partagé avec des services du Ministère d’intérieur – a été instituée comme condition suspensive à l’engagement du projet, de façon à pouvoir démarrer le projet dans de meilleures conditions. À ce jour, plusieurs bureaux ont été libérés et nécessiteraient, en plus des espaces déjà investis par les agents de la mairie, d’être équipés.

**Le bureau central de l’état civil**, très fréquenté par la population, héberge un fonds d’archive important mais menacé par les conditions matérielles dégradées du bâtiment et l’inadaptation des équipements d’archivage. La sécurisation de ces archives est une des priorités fréquemment rappelée par la Mairie. Il est envisagé que les services de l’état civil central migrent au rez-de-chaussée de l’hôtel de ville, actuellement occupé par les services de la Préfecture du 6ème Arrondissement mais cela reste hypothétique.

* Equipements

Un premier inventaire succinct des équipements, réalisé par les services techniques de la Mairie, confirme un **besoin d’amélioration des conditions matérielles de travail des agents** (mobilier de bureau, équipements informatiques, matériel d’archivage, connexion à internet, etc.) **mais aussi d’amélioration des conditions d’accueil des usagers** (bancs/chaises d’attente en des endroits ombragés/ventilés).

Ce constat est particulièrement vrai pour les services hébergés au niveau des Communes et des antennes d’état civil situées au niveau des maternités. Les agents d’état civil chargés du pré-enregistrement des naissances au niveau des maternités occupent des espaces de travail exigu, peu fonctionnels et mal équipés que les hôpitaux ont bien voulu concéder.

* Moyens roulants

**Le parc des moyens roulants est très réduit, tant à la Mairie qu’au niveau des Communes,** ce qui impacte négativement le fonctionnement des services, notamment les services techniques qui requièrent de nombreux déplacements sur le terrain mais aussi les services administratifs pour la circulation/transmission des courriers à l’extérieur ou encore le fonctionnement des antennes de l’état civil pour les déplacements des agents chargés de la collecte des informations des nouveau-nés au niveau des maternitésnon équipées du dispositifde pré-enregistrement.

*Le Projet d’appui à la gouvernance de la Ville de Djibouti (PROGOUV)*

Le **PROGOUV** est le premier projet financé par l’Agence française de développement en appui à la gouvernance à Djibouti. De façon cohérente avec les priorités nationales, il cible le secteur de la décentralisation, qui connaît une nouvelle impulsion depuis 2016. Promue à la fois comme un outil de résorption des inégalités territoriales (entre la capitale et les régions) et un moyen de rééquilibrer le modèle de développement de la Ville de Djibouti (entre les infrastructures et les secteurs sociaux), la décentralisation doit se concrétiser dans sa dimension développementale.

La **finalité du projet** consiste à améliorer la délivrance des services publics locaux par l’opérationnalisation d’un cadre de gouvernance locale réinventé entre l’Etat, les CT et les citoyenne et citoyens de la Ville de Djibouti. Ainsi, le projet visera tout à la fois à (i) renforcer les capacités humaines, financières, organisationnelles et matérielles des collectivités de la Ville de Djibouti, (ii) développer les capacités d’intervention de la Ville en matière de développement urbain et (iii) redynamiser la démocratie locale en favorisant l’émergence d’initiatives locales. Le projet ne se limite donc pas à la Mairie de Djibouti, mais a vocation à appuyer l’ensemble des acteurs de l’écosystème de la gouvernance locale du territoire de la Ville de Djibouti.

Le projet se décline en **3 composantes opérationnelles** :

* **Composante 1 :** Renforcement des capacités humaines, financières, organisationnelles et matérielles des collectivités de la Ville de Djibouti de façon cohérente avec les évolutions du cadre national relatif à la décentralisation ;
* **Composante 2 :** Développement des capacités d’intervention des collectivités de la Ville de Djibouti en matière de développement urbain ;
* **Composante 3 :** Appui pour redynamiser la démocratie locale en favorisant l’émergence d’initiatives locales, dans un cadre de transparence et de redevabilité.

Le projet présente également une dimension Transversale « Equité de genre ».

**La première composante vise à doter la Ville de Djibouti et les trois Communes du socle de base du fonctionnement normal d’une collectivité locale par le renforcement des capacités humaines, organisationnelles et matérielles des services.**

Celui-ci comprend en premier lieu les **fonctions transversales minimales de gestion d’une collectivité** (gestion des ressources humaines, secrétariat, archivage, gestion financière, planification et suivi-évaluation, etc.) ainsi que certaines compétences déjà assurées comme l’état civil.

Le PROGOUV est un programme de l’Etat djiboutien rétrocédé à la Mairie de Djibouti qui en est le Maitre d’Ouvrage (MO). La Mairie dispose, pendant 42 mois, de l’appui d’Expertise France (EF) - Agence Française d’Expertise Technique Internationale - pour le mettre en œuvre à la fois au travers de la mise à disposition d’une équipe permanente basée à Djibouti et par la mobilisation d’expertise ciblée sur les questions de gouvernance locale et de décentralisation autour des trois composantes du projet.

C’est dans ce contexte, qu’Expertise France recrute, pour les besoins du PROGOUV et de la Ville de Djibouti, un.e expert.e chargé.e de (1) réaliser un travail d’identification des besoins en renforcement des capacités humaines, matérielles et organisationnelles des différents services des CT de la Ville de Djibouti et, sur cette base, (2) d’élaborer un plan opérationnel de renforcement des capacités assorti d’un budget, d’un calendrier et de propositions de modalités pour sa mise en œuvre.

1. **Besoins**

Le travail d’identification et d’analyse des besoins en renforcement des capacités des services répond au besoin de disposer d’un état des lieux actualisé, au plus près de la réalité, permettant l’identification de solutions appropriées et en phase avec les besoins de fonctionnement et d’organisation des différents services dans un contexte marqué par l’installation récente d’un nouvel exécutif élu au niveau de la Mairie et des Communes.

Par ailleurs, l’une des activités préalables et structurantes du Projet est l’élaboration d’un Plan de Renforcement des Capacités (PRC) global qui, outre sa vocation à servir dans le cadre du PROGOUV de document de référence pour la mise en œuvre des activités de renforcement des capacités, pourra également servir à mobiliser des financements complémentaires (Etat, PTFs, etc.).

1. **Objectifs de la prestation et résultats attendus**
2. **Objectif général**

L’objectif général de la mission est de contribuer à l’amélioration du fonctionnement des services de la Mairie et des trois Communes de la Ville de Djibouti au regard des missions de service public actuellement exercées (ou à exercer le cas échéant) et en tenant compte de l’organigramme approuvé comme gage de l’amélioration de la délivrance des services à la population.

1. **Objectifs spécifiques**

Plus spécifiquement, les objectifs de la mission sont :

* De disposer d’une connaissance précise des ressources humaines, du cadre organisationnel et des moyens matériels de la Ville et des Communes ;
* De contribuer à une meilleure organisation et utilisation des ressources humaines de la Ville et des Communes ;
* De mettre les agents en situation de travailler en améliorant leurs conditions matérielles de travail, en renforçant leurs compétences et en révisant le cas échéant le cadre organisationnel des services ;
* De doter la Ville et les Communes d’un document de référence pour le renforcement global de leurs capacités sur la base duquel un arbitrage sera fait afin d’identifier des actions prioritaires à mettre en œuvre dans le cadre du PROGOUV.
1. **Résultats à atteindre**

**Résultat 1 :** La documentation existante sur le fonctionnement des services de la Mairie et des trois Communes de Djibouti est recensée et capitalisée ;

**Résultat 2 :** Un état des lieux des besoins en matière de renforcement des capacités humaines, organisationnelles et matérielles des services de la Mairie et des trois Communes de Djibouti est disponible et réalisé selon une méthodologie prédéfinie par l’expert et validée par l’ATMO, la Mairie et les trois Communes ;

**Résultat 3 :** La Mairie et les trois Communes disposent d'un plan de renforcement de capacités (PRC) de leurs services assorti d'un budget, d'un calendrier et de propositions de modalités de mise en œuvre opérationnalisables et approprié par les élus et les agents.

1. **Description de la mission**
2. **Activités prévues**

Les activités dévolues à l’expert sont les suivantes :

**Activité 1 : Préparer la mission.**

Au démarrage de la mission, l’expert étudiera la documentation existante : rapports, analyses, documents stratégiques, documents organisationnels des CT de la Ville de Djibouti, etc. La documentation sera transmise par l’équipe d’ATMO.

Sur cette base, l’expert produira :

Une version finale de la note méthodologique produite lors de la candidature et actualisée au regard de l’analyse des données plus précises assortie du calendrier définitif de la mission et des modalités de réalisation (nombre d’H/jour terrain et à distance - en continu ou en discontinu) :

* Les outils de collecte des données (grilles d’entretien, d’analyse, etc.) ;
* La liste des partenaires à rencontrer ;
* Une analyse des facteurs clés de succès de sa mission et des points d’attention.

Au moins une réunion de cadrage se tiendra au démarrage de la mission de l’expert avec la Cellule de coordination du PROGOUV.

**Activité 2 : Identifier les besoins en matière de renforcement des capacités humaines, organisationnelles et matérielles des services de la Mairie et des Communes.**

Réaliser un **diagnostic des ressources humaines** des services de la Mairie et des Communes :

* Identifier les besoins du personnel en termes de formation, de savoir-faire et de savoir être au regard des missions exercées / postes occupés ;
* Déterminer l’adéquation profil / poste de chaque agent ;
* Identifier les profils manquants et les sureffectifs éventuels à périmètre constant, voire dans la perspective d’une montée en compétences à sonder auprès des décideurs ;
* Apprécier l’adéquation des ressources humaines et des moyens alloués à chaque service au regard des responsabilités et des tâches à assumer en corrélant ce travail avec l’étude existante portant sur le cadre des services et des emplois de la Ville de Djibouti réalisée avec l’appui de l’AIMF à actualiser le cas échéant.

Ce diagnostic des ressources humaines devra permettra en outre de connaître dans les détails la composition des effectifs (niveau d’études, formation initiale, expérience professionnelle, fonction, ancienneté, statut, sexe, rémunération).

Réaliser un **diagnostic des besoins d’équipements** **et matériels** des services de la Mairie et des Communes :

* Procéder à l’état des lieux des équipements existants (bureautique, informatique, mobilier, accès internet, moyens roulants, etc.) des services techniques et administratifs et sur cette base identifier les besoins non couverts pour assurer le fonctionnement normal des services concernés ;
* Evaluer les besoins en imprimés et registres des services de l’état civil (bureau central, communes).

Tout ce qui relève de réaménagements nécessitant des travaux ou des investissements importants ne sera pas traité dans la présente mission mais couvert par ailleurs dans une mission spécifique d’architecte menée dans le cadre de la composante 2 du PROGOUV.

Réaliser un **diagnostic organisationnel** des services de la Mairie et des Communes :

* Analyser les interrelations entre les agents/services en termes de **répartition du travail** (une attention particulière sera accordée à l’organisation des services administratifs de base et des services de l’état civil) ;
* Identifier et analyser les **circuits d’information et de communication** au sein des services (administration générale, état civil, services techniques) mais aussi entre les services de la Mairie et ceux des Communes (par exemple entre les services d’état civil des communes et les services du bureau central de l’état civil de la mairie) ainsi qu’avec les partenaires institutionnels, techniques et financiers ;
* Identifier et caractériser les **liens hiérarchiques et les liens fonctionnels** (au sein de la Mairie, au sein des Communes, entre les Communes, entre la Mairie et les Communes).

Le Diagnostic sera assorti de recommandations à partager et à valider avec la Maîtrise d’ouvrage. Elles pourront notamment comporter une proposition de réorganisation des services et de réaffectation des ressources humaines existantes, en privilégiant la mobilité interne et en incluant un critère de promotion de l’égalité professionnelle entre femmes et hommes, traduite dans le projet de nouvel organigramme.

**Activité 3 : Elaborer un plan de renforcement des capacités des services de la Mairie et des Communes.**

A partir des recommandations formulées à l’étape précédente, l’expert élaborera le Plan de renforcement des capacités des services de la Mairie et des Communes. Le Plan de renforcement des capacités sera composé (1) d’un rapport introductif comprenant une « notice d’utilisation » du PRC et (2) d’une matrice/tableau de bord (format Excel) devant intégrer à minima les entrées suivantes :

* Actions à mettre en œuvre et modalités de mise en œuvre associées aux recommandations validées par la Maitrise d’ouvrage ;
* Priorisation et planification des actions ;
* Budgétisation des actions ;
* Détermination des indicateurs de suivi-évaluation des actions à mettre en œuvre.

En outre, le PRC intégrera un **plan de formation**. Ce dernier sera élaboré sur la base des besoins en formation identifiés par l’expert et en tenant compte du travail déjà mené par l’Association Internationale des Maires Francophones (AIMF) et en capitalisant sur les activités de formation du projet ADIL (projet d’appui à la décentralisation dans les Régions). **L’expert identifiera pour chaque besoin en formation les partenaires institutionnels, nationaux comme internationaux, pouvant être mobilisés.**

Chacune des actions a vocation à être opérationnalisée. L’expert pourra faire des propositions innovantes et originales (par exemple, mise en place de mécanismes de formation par les pairs, dispositifs de binôma, etc.) couvrant le large spectre des besoins de renforcement des capacités mais sans jamais perdre de vue leur faisabilité notamment leur économie.

Ce plan a vocation à être un **outil pratique et opérationnel pour le pilotage et le suivi** **de la mise en œuvre des activités de renforcement des capacités** proposées par l’expert et validées par la Mairie et les Communes. Il devra donc être aisément exploitable.

Outre son utilité dans le cadre du PROGOUV, il servira à mobiliser des fonds complémentaires (Etat, PTFs, etc.). Ainsi une version synthétique du PRC devra être élaboré à des fins de partage/diffusion auprès de partenaires potentiels.

**Activité 4 : Présenter le plan de renforcement des capacités en vue de son appropriation et de sa validation (ou adoption).**

Une première version du plan de renforcement des capacités sera présentée en séance devant l’équipe projet afin (1) d’intégrer leurs remarques éventuelles (= processus de consolidation) et (2) s’assurer de son appropriation par l’ensemble des membres de l’équipe projet.

A la suite, l’expert sera chargé de :

* Produire une version synthétique du PRC à transmettre au Maire et Présidents de Communes (ce document aura vocation également à être transmis aux partenaires extérieurs pour obtenir des financements complémentaires) ;
* Préparer et animer une séance de restitution du PRC devant le Maire et les Présidents de Communes en vue de sa validation et, si les conditions le permettent, de son adoption par le Conseil de la Ville et les Conseils Communaux.
1. **Calendrier / remise des livrables**

Le démarrage de la prestation de l’expert est prévu pour le 12 mars 2023. Le calendrier est présenté ici de manière indicative, les dates étant susceptibles d’évoluer. Les livrables attendus sont présentés dans le tableau ci-dessous :

|  |  |
| --- | --- |
| **Livrables** | **Calendrier prévisionnel**  |
| **Livrable 1 : Document de travail (« rapport de démarrage ») composé :*** D’une note méthodologique consolidée ;
* D’une liste de partenaires à rencontrer ainsi que des grilles d’entretien, d’analyse, etc. ;
* D’une analyse des facteurs clés de succès de la mission et des points d’attention.
 | **19 mars 2023** |
| **Livrable 2 : Diagnostic des besoins en matière de renforcement des capacités humaines, organisationnelles et matérielles des services de la Mairie et des Communes de la Ville de Djibouti assorti de recommandations** | **16 avril 2023** |
| **Livrable 3 : Plan de renforcement des capacités (PRC) des services de la Mairie et des Communes de la Ville de Djibouti*** Rapport introductif ;
* Tableau de bord/matrice constituant le PRC à proprement dit ;
* Plan de formation ;
* Version synthétique du PRC en vue de son partage avec le Maire et les Présidents de Commune + partenaires extérieurs.
 | **30 avril 2023** |

La mission de l’expert se déroulera sur 2 mois et est estimée à 35 hommes/jour répartis sur la base du planning indicatif suivant :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Activités structurantes** | **S1** | **S2** | **S3** | **S4** | **S5** | **S6** | **S7** | **S8** | **S9** |
| Réunion de cadrage de la mission avec l’équipe de coordination du projet, le dispositif d’ATMO et visite de courtoisie auprès du Maire et des Présidents  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Récupération du fonds documentaire  | 0,5 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Rédaction du document de travail (note méthodologique consolidée, outils d’analyse et de recensement des données) + partage avec l’ATMO |  | 5 |  |  |  |  |  |  |  |
| Rencontre/entretien avec le personnel des services de la Mairie et des trois Communes – Analyse des besoins en RC. |  |  | 5 | 5 | 5 | 1,5 |  |  |  |
| Séance de restitution des résultats de l’analyse des besoins devant l’équipe projet, la coordination du projet et le dispositif d’ATMO |  |  |  |  |  | 0,5 |  |  |  |
| Séance de présentation des recommandations pour arbitrage et recueil des orientations par les décideurs |  |  |  |  |  | 0,5 |  |  |  |
| Elaboration du Plan de renforcement des capacités (PRC) + version synthétique |  |  |  |  |  |  | 5 | 5 |  |
| Consolidation du PRC avec l’équipe projet, la coordination du projet et le dispositif d’ATMO |  |  |  |  |  |  |  |  | 0,5 |
| Restitution du PRC (version synthétique) devant le Maire et les Présidents de Commune en vue de sa validation et/ou adoption  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0,5 |

1. **Zone géographique**

La zone géographique à couvrir est la Ville de Djibouti et ses 3 Communes.

Plus spécifiquement, les sites concernés sont :

* L’hôtel de Ville de la Mairie de Djibouti (Place du 27 juin, dite « Place Ménélik) ;
* Le bureau central de l’état civil logé au sein de la Direction générale de la population et de la famille – DGPF (Boulevard de la République).
* Les bureaux communaux :
	+ Commune de Boulaos (1er, 2ème et 3ème arrondissement) ;
	+ Commune de Balbala (4ème et 5ème arrondissement) ;
	+ Commune de Ras-Dika (6ème arrondissement).
* Les antennes de l’état civil situées dans les hôpitaux/maternités :
	+ Hôpital Dar El-Hanan (Commune de Boulaos, 2ème arrondissement) ;
	+ Hôpital Cheïko (Commune de Balbala, 4ème arrondissement) ;
	+ Polyclinique de PK 12 (Commune de Balbala, 4ème arrondissement) ;
	+ Polyclinique Hayableh (Commune de Balbala, 5ème arrondissement).
* La Bibliothèque municipale (commune de Boulaos).

Tous les sites ci-dessus listés devront être intégrés dans le champ de l’analyse.

1. **Méthodologie**

L’expert travaillera en étroite collaboration avec l’équipe Projet (à la fois le pool d’expertise permanent mis à disposition de la Ville par Expertise France - dispositif ATMO - et leurs homologues au sein de la Mairie et des Communes).

L’expert devra proposer une méthodologie permettant d’associer ses interlocuteurs à la réalisation de sa mission notamment pour que les outils proposés répondent au besoin et qu’ils puissent être utilisés en toute autonomie y compris à l’issue de la mission. Une attention particulière sera donnée dans la méthodologie à la possibilité de faire faire à toutes les étapes de la mission.

Des déplacements seront à prévoir sur l’ensemble des sites identifiés plus haut.

1. **Profil de l’expertise recherchée**

L’expert recherché pour mener cette mission devra justifier des qualifications, compétences et expériences professionnelles suivantes :

***Qualifications et compétences :***

* Formation initiale bac + 5 minimum en droit public, collectivités locales, économie du développement, géographie ou équivalent ;
* Capacités à analyser, rédiger, synthétiser et présenter l’information ;
* Bonne connaissance des systèmes d’enregistrement des faits d’état civil (CRVS) ;
* Maitrise du français.

***Expériences professionnelles***

* Au moins 2 expériences au cours des dix dernières années en gestion de projet, conseil organisationnel en lien avec des collectivités territoriales/administrations publiques, idéalement dans des pays en voie de développement ;
* Au moins 5 expériences au cours de ces dix dernières années en audit organisationnel, évaluation des compétences, élaboration de plans de renforcement des capacités et plans de formation, idéalement dans des pays en voie de développement.
1. **Candidature**

Les candidatures sont à envoyer à Expertise France via sa plateforme de recrutement en ligne.

Elles comporteront :

* Un CV format UE ;
* x3 Références (structure, nom et fonction, coordonnées) ;
* Une note technique présentant la méthodologie, le calendrier de réalisation des activités, etc.

Les candidatures sélectionnées pourront être conviées à un entretien.