



**Termes de Références**

---

***Pour le recrutement d'un expert pour appuyer le Conseil régional d'Agadez dans le cadre de l'élaboration d'un cahier de charges et Plan de Carrière au personnel administratif et technique de la collectivité.***

---

**Portage : Conseil Régional d'Agadez**

**Financement : Union Européenne**

**Mise en œuvre : AT CRAZ/EF/DUE**

## INFORMATION GÉNÉRALES

Intitulé de la prestation	Expert court-terme dans le cadre de l'appui au Conseil Régional d'Agadez dans l'élaboration d'un cahier de charge et un plan de carrière au profit du personnel de la Collectivité
Projet	Appui à la mobilisation des ressources internes, à la gestion de la migration et l'amélioration de la prévention et de gestion intégrée des crises et chocs au Niger
Pays / ville	Agadez
Activité	7.3 Mobilisation d'expertises perlées en renforcement des capacités
Durée totale des jours prévus	17h/j maximum
Calendrier	Date de démarrage : Juillet 2023

### 1 CONTEXTE

Le Niger avait, dès 1961, fait le choix de la décentralisation comme l'un des modes d'organisation et d'administration de l'État. Ce processus s'est accéléré à partir de 2002 avec l'adoption des textes consacrant la communalisation intégrale, la tenue en 2004 des élections communales et l'installation effective des Conseils Municipaux en 2005.

La réforme décentralisatrice s'est poursuivie avec l'adoption de **l'ord n° 2010-54 du 17 septembre 2010 portant Code Général des Collectivités Territoriales de la République du Niger** (CGCT) et l'installation des Conseils Régionaux élus en vue d'assurer la promotion du développement économique, social, culturel et sportif des Régions.

Le même Code Général des Collectivités Territoriales consacre, en son article 105, le devoir pour les conseils régionaux d'élaborer et de mettre en œuvre le Plan de Développement Régional (PDR). Son **Article 5** dispose que : « *La Commune et la Région règlent par délibération les affaires relevant de leurs compétences* ». *Elles ont pour missions, la conception, la programmation et la mise en œuvre des actions de développement économique, éducatif, social et culturel d'intérêt communal et régional. Elles concourent avec l'État à l'administration et à l'aménagement du territoire, au développement économique, social et culturel ainsi qu'à la protection de l'environnement, à la mise en valeur des ressources naturelles et à l'amélioration du cadre de vie* ».

C'est dans ce cadre que le Conseil Régional, pour être conforme à sa vocation dans une logique de planification des actions pour un développement harmonieux et cohérent, a engagé le processus d'évaluation finale du Plan de Développement Régional (2016-2022) de la région d'Agadez dès 2020, ainsi que l'élaboration du nouveau PDR 2022-2026.

Malgré le choix fait par le Niger du mode d'organisation et d'administration de l'État à travers la décentralisation, force est de constater que depuis l'installation des communes, ces dernières ont pratiquement fonctionné sur la base de leurs propres compétences. C'est seulement à partir de janvier 2016 que le processus de responsabilisation des collectivités

territoriales a connu un progrès avec l'adoption de deux (2) décrets portant transfert des compétences et des ressources aux communes et aux régions dans les domaines de l'éducation (primaire, secondaire, formation professionnelle et technique), de la santé, de l'hydraulique et de l'environnement.

L'adoption du plan quadriennal (2018 – 2021) de transfert des compétences et des ressources de l'État aux communes et aux régions dans les domaines de l'éducation, la santé, l'hydraulique et l'environnement est intervenue en 2018.

Le Conseil Régional d'Agadez a été officiellement mis en place en Juin 2011 à l'issue des élections locales, consacrant l'installation des premières entités décentralisées régionales multipartistes au Niger. La nouvelle mandature en cours qui fait suite à un premier mandat de 10 ans (y compris la prolongation du mandat de 2016-2021), a été installée en mai 2021 suite aux élections générales de 2020-2021 qu'a connues le Niger.

Conformément aux dispositions de l'Ordonnance N° 2010-54 du 17 septembre 2010 portant Code Général des Collectivités Territoriales de la République du Niger, les Régions Collectivités Territoriales ont pour mission de prendre les « mesures nécessaires pour promouvoir le développement économique, social, éducatif, sanitaire, scientifique, culturel et sportif de la région ».

Dans le cas spécifique de la région d'Agadez, le conseil régional a, en plus des défis communs à toutes les régions, celui de prendre en charge des questions spécifiques relatives notamment à la migration, mais également à préserver la stabilité de cette immense région en proie à diverses menaces sécuritaires.

Dix (10) ans après l'installation des conseils régionaux, beaucoup d'attentes pèsent sur cette institution, non seulement au vu de son envergure régionale, mais également de la confiance progressive que l'État souhaiterait accorder à celle-ci à travers le transfert progressif des compétences et des ressources.

Or, ces attentes et défis ne sauraient être relevés que si l'institution dispose d'une administration performante, efficace et motivée, travaillant dans un environnement sécurisé sur le plan professionnel.

La conduite de l'état de lieux ayant servi à l'élaboration du rapport de démarrage a fait ressortir des insuffisances dans la gestion du personnel administratif et technique de l'institution, insuffisances qui ne contribuent pas à la valorisation de la mission de celle-ci. Il s'agit entre autres de :

- Manque de cahier de charges spécifiques à chaque poste ;
- l'accumulation des tâches pour une seule personne;
- l'absence d'un système d'évaluation de performance qui doit aboutir à des formes de sanction positive ou négative ;
- l'absence du plan de suivi de carrières et de renforcement des capacités du personnel salarié permanent ;
- etc.

À cela s'ajoute le caractère pléthorique du personnel de l'institution en lien avec ses capacités réelles à mobiliser les ressources financières pour son fonctionnement.

Ce personnel est plus d'exécution que de conception ce qui se manifeste par une forte insuffisance dans l'animation du service développement, ainsi que la mise en place du personnel nécessaire pour l'appropriation et la mise en œuvre du processus de transfert des compétences et des ressources de l'État aux collectivités territoriales.

**L'organe administratif :** Pour l'exercice des compétences que leur confère la loi, chaque conseil régional doit disposer d'une administration qui a la responsabilité de la gestion des services publics de la région.

Le personnel actuellement en service dans le conseil régional peut être réparti en cinq catégories à savoir :

- le personnel de cabinet ;
- le personnel administratif ;
- le personnel technique ;
- le personnel auxiliaire ;
- les assistants techniques.

Le Conseil régional d'Agadez dispose de trois (3) services régionaux propres et d'un poste technique.

Les services régionaux sont : le Secrétariat général, le service financier et le Secrétariat régional.

Le poste technique, qui n'a pas encore fait l'objet de création de structure étoffée est un Chargé de développement régional qui assure la coordination de l'ensemble des activités de développement.

Pour pallier à certaines de ces insuffisances, des mécanismes avaient été proposé par l'assistance technique, notamment la mise en place d'un mécanisme de désignation de points focaux pour faciliter la mise en œuvre du processus de transfert des compétences, ainsi que la mobilisation d'assistance technique à travers les appuis des partenaires. il s'agit :

- Un Assistant Technique mis à disposition par la DUE, en poste depuis novembre 2016 ;
- Un point focal hydraulique mis à disposition par l'Etat dans le cadre du transfert des compétences et des ressources de l'Etat aux CT ;
- Un point focal Education dans le même cadre que celui de l'hydraulique ;
- Un Secrétaire Permanent du Cadre de Concertation des acteurs de la Formation Professionnelle et Technique, l'Emploi et l'Insertion Socioéconomiques des jeunes ;
- Un secrétaire permanent du Cadre Régional de Concertation Inter-collectivités recruté à travers l'appui de la coopération Suisse au Niger.

Néanmoins, il s'avère indispensable de poursuivre les réformes nécessaires en vue de remédier durablement à ces insuffisances.

Ainsi, les présents TDRs visent à déterminer les conditions de recrutement d'une expertise externe pour appuyer le conseil régional d'Agadez dans l'élaboration d'un cahier de charges spécifiques à chaque poste ainsi qu'un plan de carrière pour le personnel.

## 2 JUSTIFICATION DE LA PRESTATION

La présente prestation s'inscrit dans le cadre du projet « **Appui à la mobilisation des ressources internes, à la gestion de la migration et l'amélioration de la prévention et de gestion intégrée des crises et chocs au Niger** » financé par l'Union européenne et mis en œuvre par Expertise France pour une durée d'un an et demie (démarrage en juillet 2022). Elle s'inscrit dans le cadre de l'exécution du Contrat relatif à la Construction de l'Appareil de l'État (SBC III) du 11e FED de l'Union européenne afin de renforcer le pilotage et la gouvernance du Ministère des finances dans la mobilisation des ressources internes, d'accompagner le Ministère de l'intérieur dans la gestion de la migration, d'accompagner le MAH/GC et le DNPGEA pour renforcer leurs capacités de gestion des crises et des chocs et d'accompagner les OSC pour renforcer le cadre stratégique commun pour l'engagement envers la société civile.

La prestation s'inscrit dans le cadre de la composante 2 du projet qui a pour objectif de **renforcer la gestion de la migration et le développement local dans la région d'Agadez au travers d'une assistante technique apportée au Conseil Régional d'Agadez.**

## 3 OBJECTIFS ET RÉSULTATS ESCOMPTÉS

### *Objectifs*

L'objectif général de la prestation est de doter le Conseil régional d'Agadez d'outils de gestion et d'utilisation du personnel, ainsi qu'un plan de carrière adapté à son contexte.

Spécifiquement, il s'agit de :

- Définir un profil pour chaque poste de l'organigramme du CRAZ ;
- Décrire les responsabilités et les tâches pour chaque poste ;
- Définir un Plan de carrière adapté au contexte du CRAZ pour son personnel.

### *Résultats escomptés :*

- Un profil est définis pour chaque poste de l'organigramme du CRAZ ;
- Les responsabilités et les tâches sont décrites pour tous les postes de l'organigramme ;
- Un plan de carrière adapté au contexte spécifique du CR/AZ est définit pour son personnel.

## 4 DESCRIPTION DE LA PRESTATION

Le consultant qui sera recruté va accompagner le conseil régional d'Agadez dans l'élaboration de documents nécessaires à la bonne gestion de la carrière et des performances de son personnel.

Aussi, il travaillera en étroite collaboration avec la collectivité régionale pendant toutes les phases de sa prestation.

Les tâches de l'expert consistent à :

### **Phase préparatoire (3 jours):**

- Démarrage et cadrage de la mission (1 jour) :

Une fois que les formalités de contractualisation sont terminées, l'AT long terme procédera à l'introduction du consultant recruté auprès du conseil régional. Aussi, il sera organisé une réunion de cadrage pour mieux expliciter la démarche de mise en œuvre de sa prestation sur le terrain.

- Collecte et analyse des données documentaires disponibles (2 jours) :

Le consultant procédera à la collecte et à l'analyse de la documentation existante en lien avec le fonctionnement des collectivités territoriales. Il s'agira du Code Général des Collectivités Territoriales du Niger, du Code du Travail du Niger, du Statut autonome des agents des Collectivités territoriales, les différents diagnostics organisationnels qui ont été conduit au sein de l'institution et tous autres documents jugés pertinents.

#### **Phase collecte des données terrain (7 jours):**

- Échanges avec les différents services propres de l'institution :

Le consultant aura ensuite des rencontres avec l'ensemble des acteurs concernés par sa prestation au sein de l'institution, notamment l'exécutif de l'institution, mais aussi et surtout le personnel administratif et technique.

Ces échanges permettront au consultant de faire déjà un état des lieux sommaires des tâches conduites par chaque agent en relation avec la description de son poste, la gestion de sa carrière au sein de la Collectivité et ainsi envisager les pistes de réformes qui s'imposent.

#### **Phase rédaction du draft des livrables (5 jours):**

Cette phase sera consacrée à la rédaction du draft des différents livrables cités. Il s'agira pour le consultant de produire en termes de livrables :

- Le document présentant le cahier de charge par poste ;
- La proposition de plan de carrière pour chaque agent.

Pendant cette phase, le consultant choisira un lieu approprié pour la rédaction dudit document. S'il le désire, le Conseil régional mettra à sa disposition un bureau approprié en son sein pour qu'il puisse travailler dans des conditions indiquées et ainsi mieux approfondir certains points sur le terrain.

#### **Phase restitution et validation du draft du Plan de carrière et cahier de charge (2 jours):**

Une fois la phase de rédaction terminée, le consultant procédera à la restitution des différents livrables à l'exécutif du Conseil régional entouré de son staff. Après la restitution, il sera donné un délai d'un (1) jour au consultant pour intégrer les éventuelles observations et amendements.

## **5 GROUPES CIBLES**

La prestation concerne le personnel administratif et technique propre du conseil régional notamment :

- Le Secrétaire Général (1) ;
- Le Chargé de Développement (1) ;
- Le Receveur Régional (1) ;
- Le Secrétaire Régional du CRAZ (1) ;
- La caissière (1) ;
- La Secrétaire de Direction (1) ;

Conseil Régional d'Agadez - TdR recrutement expert pour la formulation d'un cahier de charges et plan de carrière au personnel du CRAZ.

- Le Chef de Cabinet du PCR (1) ;
- Le planton et manœuvres (4) ;
- Les chauffeurs (3).

## 6 INDICATIONS RELATIVES À LA PRESTATION DE L'EXPERT

L'expert travaillera en coordination continue et étroite avec le 1<sup>er</sup> Vice – Président du conseil régional et le Secrétaire Général de l'institution.

La durée de la prestation est de dix-sept (17) jours de travail et se répartit comme suit (répartition indicative):

N°	Activités	NOMBRE DE JOURS
1	Phase préparatoire	03
2	Phase collecte des données terrain	07
3	Phase de rédaction	05
4	Phase restitution et validation des documents	02
	<b>Total des jours</b>	<b>17</b>

## 7 PROFIL DE L'EXPERT

L'expert doit être une personne physique ayant les qualifications suivantes :

### - Qualifications et compétences :

- Avoir sa résidence au Niger ;
- Avoir une formation universitaire de niveau master I ou plus en administration générale, gestion des ressources humaines, sciences sociales ou toute autre discipline en lien avec la thématique.

### - Expérience professionnelle générale :

Minimum de dix (10) ans d'expérience dans le domaine considéré (gestion des collectivités territoriales, ressources humaines, planification, aménagement du territoire).

Avoir une bonne connaissance des questions de développement notamment la gouvernance locale;

### - Expérience professionnelle spécifique :

- Avoir exercé au sein d'une organisation en charge de l'accompagnement aux collectivités territoriales ;
- Avoir conduit une mission d'assistance ou d'accompagnement des collectivités territoriales.
- l/elle devra pouvoir justifier d'expériences professionnelles dans l'appui/conseil auprès d'autorités publiques notamment en termes de développement et/ou renforcement organisationnel
- Expérience avérée dans la gestion des Ressources Humaines
- Avoir conduit au moins une mission similaire.

### Autres compétences :

- Avoir une bonne connaissance du processus de décentralisation au Niger ;
  - Avoir une forte capacité d'animation et de rédaction.

## **8 MODALITES DE SELECTION**

Les soumissionnaires intéressés doivent transmettre :

- un Curriculum vitae
- une offre technique et financière comprenant :
  - Une note méthodologique présentant le déroulé de la prestation, les principaux contenus à aborder durant la formulation du projet, la méthodologie à suivre ainsi qu'un calendrier récapitulatif le nombre de jours de travail estimés.
  - Une offre financière.

**Les offres sont à envoyer au plus tard le 17 juillet 2023.**

L'appréciation de l'offre sera fondée sur les critères suivants avec leur pondération :  
Qualification de l'expertise (30%), offre technique (40%), offre financière (30%).