

TERMES DE RÉFÉRENCES

**EXPERTISE « CAPACITES DE GESTION DES EFFECTIFS RHS DE L'HUEH »
& « RENFORCEMENT DES COMPETENCES RHS »**
ACCOMPAGNEMENT A L'OUVERTURE DE L'HOPITAL UNIVERSITAIRE D'ÉTAT D'HAÏTI

Intitulé du poste : Expert.e en gestion et développement du capital humain

Pays de la mission : Haïti

Type de contrat : CPS (Contrat de prestation de service)

Durée : 70 jours

Période : janvier 2024 - août 2024

I. PRÉSENTATION D'EXPERTISE FRANCE

Expertise France est l'agence publique française de coopération technique internationale. Elle travaille aux côtés des pays partenaires pour les conseiller et les accompagner dans le renforcement de leurs politiques publiques. Pour cela, l'agence conçoit, coordonne et met en œuvre des projets d'envergure nationale, régionale ou internationale de coopération technique dans les principaux domaines de l'action publique.

L'agence intervient autour de quatre axes prioritaires :

- gouvernance démocratique, économique et financière ;
- paix, stabilité et sécurité ;
- climat, agriculture et développement durable ;
- santé et développement humain.

Dans ces domaines, Expertise France assure des missions d'ingénierie et de mise en œuvre de projets de renforcement des capacités, mobilise de l'expertise technique et joue un rôle d'ensemblier de projets faisant intervenir de l'expertise publique et des savoir-faire privés.

II. CONTEXTE

Le séisme qui a frappé Haïti le 12 janvier 2010 a eu un impact massif tant sur les personnes que sur les infrastructures. Plus de cinquante hôpitaux et centres de santé se sont effondrés ou sont devenus inutilisables. Le séisme a fortement endommagé l'Hôpital de l'Université d'État d'Haïti (HUEH) situé dans le centre de Port-au-Prince qui a la double mission d'hôpital national de référence et d'hôpital de formation pour les étudiants de la Faculté de médecine publique.

Le 17 février 2010, la France s'est engagée à offrir son aide pour (i) reconstruire l'hôpital en conformité avec les normes parasismiques et (ii) le doter d'équipements performants afin qu'il devienne un établissement de référence pour le pays. Au regard de l'ampleur du projet et des fonds à mobiliser, les États-Unis se sont joints à la France pour appuyer le gouvernement haïtien dans la reconstruction de l'HUEH. En septembre 2010, la France et les États-Unis ont signé un *Memorandum Of Understanding* (MoU) dans lequel les deux États se sont engagés à financer le projet à hauteur de 25 MUSD chacun ; l'État Haïtien s'était pour sa part engagé à mobiliser 33,2 MUSD.

Compte tenu des aléas et des retards accumulés depuis le démarrage des travaux à l'été 2014, le coût du projet a sensiblement augmenté, allongeant la durée du projet et créant ainsi un écart budgétaire par rapport aux prévisions initiales.

En attendant l'ouverture du nouvel hôpital, des structures transitoires ont été mises en place en 2014 pour permettre d'assurer la continuité des soins. En parallèle du volet « travaux », un volet « accompagnement à l'ouverture » a été mené entre 2013 et 2018, à travers la mobilisation du consortium AEDES-ACODESS au côté de l'HUEH ayant notamment abouti à la définition d'un plan d'action d'accompagnement de l'établissement.

Le projet de reconstruction de l'HUEH a été relancé au cours de l'année 2021, après une longue interruption principalement due à la crise politico-sociale qui a frappé le pays, doublée de la crise liée à la pandémie Covid-19. En parallèle, le volet « accompagnement à l'ouverture de l'HUEH » a également été réactivé en 2021 à travers la mobilisation d'Expertise France pour la formulation d'une nouvelle proposition d'intervention. A noter que la relance de ce volet intervient dans un contexte difficile, tant en ce qui concerne la situation politique, sociale et économique du pays, qu'en ce qui a trait à l'environnement du projet lui-même.

III. DESCRIPTIF DU PROJET

Le projet de l'AFD a pour objectif principal d'améliorer l'état de santé de la population haïtienne en restaurant l'HUEH dans ses fonctions. Les objectifs spécifiques de ce projet sont les suivants :

- Reconstruire et mettre aux normes les infrastructures ;
- Mettre à niveau l'équipement des principaux services ;
- Effectuer une nouvelle programmation des fonctions et des services de l'HUEH ;
- Améliorer le niveau des services médicaux et le fonctionnement de l'hôpital.

Est prévue, dans ce cadre, la construction d'un nouvel établissement d'une capacité initiale d'environ 520 lits, doté d'équipements modernes correspondant au niveau de soins d'un hôpital tertiaire (plateau technique avec bloc(s) opératoire(s), scanner, laboratoire, etc.). Il est désormais estimé, après la relance du projet de reconstruction de l'HUEH, d'une part le redimensionnement possible du périmètre initial de l'HUEH et d'autre part, que les travaux prendront fin au premier semestre 2024.

Afin de soutenir la gouvernance de l'HUEH dans le déploiement de ce projet, un volet d'intervention, financé par l'AFD à hauteur de 2,5 MEUR et dont la mise en œuvre a été confiée à Expertise France, prévoit l'accompagnement de la direction de l'hôpital dans la préparation du déménagement et l'activation technique ainsi que la mise en service du nouveau bâtiment. Dans ce cadre, une étude de faisabilité a été menée par Expertise France entre mai et juin 2021 en vue de réaliser des propositions opérationnelles, qui a permis de définir trois axes d'intervention principaux pour ce volet d'accompagnement :

- Garantir la continuité des services de l'HUEH à travers un accompagnement au processus de déménagement dans la nouvelle structure ;
- Améliorer la gouvernance et les capacités de gestion de l'HUEH pour lui permettre d'assurer ses missions de pilotage, de coordination et de contrôle ;
- Renforcer la qualité de l'offre de soins à travers la mise en place d'un dispositif de renforcement des compétences des professionnels de santé et la réorganisation des services.

Le dispositif proposé par Expertise France pour mettre en œuvre ce volet repose sur :

- la présence de deux experts résidents (un.e Chef.fe de projet et son adjoint.e) pour assurer le pilotage du projet sur toute sa durée de mise en œuvre (24 mois) ;
- la mobilisation d'experts court-terme et/ou perlés (nationaux et internationaux) et autres acteurs publics/ privés (ONG, bureaux d'étude, institutions, etc.) pour appuyer la réalisation des objectifs du projet sur des champs d'expertise spécifiques.

Ces termes de référence décrivent l'expertise recherchée pour appuyer l'actuel Service des ressources humaines de l'HUEH, conjointement avec la Direction des ressources humaines du MSPP (ces deux entités devant représenter une dynamique et complémentaire organisation en binôme pour une bonne efficacité de la GRH des RHS).

IV. OBJECTIFS DE LA MISSION

4.1. Objectif principal

L'objectif général de l'appui technique est de :

- Appuyer l'HUEH et le MSPP dans la structuration et la professionnalisation de la fonction RH dans la perspective du partage d'une même vision en matière de GRH (passage de l'administration du personnel à un véritable management et développement du capital humain) et d'une plus grande performance dans la gestion et management stratégique des RHS de l'HUEH, et afin de permettre une planification, une gestion et un management optimal des ressources humaines en santé.

Deux aspects essentiels de la gestion des ressources humaines sont principalement visés dans le présent accompagnement:

(i) les capacités de gestion des effectifs RHS de l'HUEH sont améliorées par l'implantation progressive de mesures et d'activités adaptées, notamment la fonction dotation/planification, qui doit permettre de corriger les déséquilibres quantitatifs des RHS dans le pays,

(ii) les compétences clés des ressources humaines en santé de l'HUEH et du MSPP sont renforcées, notamment la fonction formation (ingénierie de formation, élaboration du plan de renforcement des capacités, etc), dont l'objectif est de corriger les insuffisances qualitatives des RHS.

4.2. Objectifs spécifiques

1. Réaliser un état des lieux (institutionnel, fonctionnel, organisationnel) de la situation de la GRH au sein de l'HUEH (et par extension, au sein de la DRH du MSPP), et un diagnostic exhaustif des besoins en renforcement de la fonction RH au sein du service des RH de l'HUEH et de la DRH du MSPP ;
2. Élaborer des recommandations et un plan d'action focalisés sur les axes stratégiques prioritaires suivants :
 - i. Structurer et organiser la fonction RH pour rendre le service RH de l'HUEH et la DRH du MSPP opérationnel et plus performant, de manière cohérente et coordonnée, et proposer une structure organisationnelle (cadre organique) pour chaque entité ;

- ii. Elaborer les axes majeurs d'un document de politique de gestion et de développement stratégique des ressources humaines ; Elaborer une stratégie de mise en œuvre de cette politique.
- iii. Améliorer les capacités de gestion des effectifs RHS de l'HUEH par l'implantation progressive de mesures et d'activités adaptées :
 - Appui à la révision du plan d'ajustement des effectifs, la mise à jour de la BDD RH (base de données RH), la mise en œuvre du plan de déploiement des RHS ;
 - Appui au développement d'outils de gestion des ressources humaines (GRH) : fiche de poste, outil d'évaluation de la performance individuelle et collective, GPEC, etc;
 - Organisation de formations des cadres impliqués dans la GRH et des professionnels d'encadrement et de supervision ;
 - Organisation de sessions de formations à destination des membres du Comité de direction.
- iv. Renforcer les compétences clés des ressources humaines en santé (RHS)
 - Réalisation d'un diagnostic des besoins de formation prioritaires ;
 - Co-construction, avec les différentes partie-prenantes, d'un plan de formation par thématiques prioritaires identifiées ;
 - Identification de personnes ressources pour réaliser les missions de formation continue, selon la méthodologie la plus adaptée au besoin ;
 - Identification d'opportunités de formation/ stages/ partenariats académiques au niveau national et à l'étranger ;
 - Organisation de missions de formation continue des professionnels de santé de l'HUEH.

4.3. Résultats attendus

Phase de diagnostic

- Les besoins en termes de politique et organisation des ressources humaines en santé sont identifiés, et un plan de mise en œuvre est élaboré ;
- Un organigramme du Service RHS (HUEH) (et si possible de la DRH (MSPP)), définissant les liens hiérarchiques et fonctionnels au sein des entités et comprenant des descriptifs de poste synthétiques, est proposé. Des pistes sont explorées pour le recrutement des ressources humaines pour les postes vacants ;
- Les besoins en termes de procédures et d'outils de gestion de la fonction GRH sont identifiés, et un plan de mise en œuvre est élaboré ;
- Les besoins en termes de procédures et d'outils de gestion économique, budgétaire sont identifiés, et un plan de mise en œuvre est élaboré.

Phase de mise en œuvre :

En matière d'amélioration des capacités de gestion des effectifs RHS de l'HUEH par l'implantation progressive de mesures et d'activités adaptées :

- L'HUEH est appuyé dans la mise à jour et l'optimisation de sa base de données des effectifs (RHS), en étroite collaboration avec la DRH du MSPP, de manière à produire aisément la pyramide des âges des effectifs, les prévisions au départ à la retraite, les ratios homme/femme, les ratios par fonction et poste, etc ...

- L'HUEH est appuyé dans la révision de son plan d'ajustement des effectifs (à partir de sa BDD), et la mise en oeuvre du plan de déploiement des RHS ;
- L'HUEH est appuyé dans le développement d'outils de gestion des ressources humaines (GRH) : tableaux de bord, fiches de poste, approche GPEC, évaluation de la performance, processus de recrutement, contrôle des présences, outils de prévision RH, manuel de procédures, etc ;
- L'HUEH est appuyé dans l'organisation de formations des cadres impliqués dans la GRH et des professionnels d'encadrement et de supervision (approche gestion stratégique et opérationnelle des RHS) ;
- L'HUEH est appuyé dans l'élaboration d'un code de bonne conduite à destination de tout le personnel ;

- L'HUEH est appuyé dans l'organisation de sessions de formations à destination des membres du Comité de direction (approche gestion stratégique et opérationnelle des RHS) ;
- L'HUEH est appuyé dans la redéfinition de la politique salariale avec grille salariale et grades, ainsi qu'un éventuel système d'encouragement du personnel ;
- Les grands axes d'un document de politique de développement stratégique des ressources humaines sont élaborés et formalisés (stratégie de développement et de rétention des ressources humaines, comprenant une stratégie de mise en oeuvre de la politique de GRH, notamment via un plan de formation et d'une politique genre et égalité).

En matière de renforcement des compétences clés des ressources humaines en santé (RHS) :

- L'HUEH est appuyé dans la réalisation d'un diagnostic des besoins de formations prioritaires ;
- L'HUEH est appuyé dans la co-construction, avec les différentes partie-prenantes, d'un plan de formation par thématiques prioritaires identifiées ;
- L'HUEH est appuyé dans l'identification de personnes ressources pour réaliser les missions de formation continue, selon la méthodologie la plus adaptée au besoin ;
- L'HUEH est appuyé dans l'identification d'opportunités de formation/ stages/ partenariats académiques au niveau national et à l'étranger ;
- L'HUEH est appuyé dans l'organisation de missions de formation continue des professionnels de santé de l'HUEH.

Le périmètre de la mission sera précisé conjointement avec l'équipe HUEH et l'expert(e) lors de la phase de cadrage.

V. MÉTHODOLOGIE

Les principes généraux suivants seront appliqués afin de conduire la mission d'évaluation :

- Un(e) Expert.e mobilisé(e) par un prestataire sera recruté(e) par Expertise France. Cette expertise devra correspondre au profil technique suivant :
 - ⇒ Expert.e avec un profil senior de spécialiste en gestion et développement des ressources humaines, et ingénierie de formation, avec une expérience significative d'au moins 5 ans dans la gestion de projet de coopération, si possible dans le secteur hospitalier ;
 - ⇒ Une expérience en Haïti et une bonne connaissance du contexte local représenterait un atout ;

- L'Expert.e sera appuyé(e) dans sa mission par Expertise France (à travers le Chef de projet et le Chef de projet adjoint qui devront assurer la coordination de la mission et l'articulation avec les partenaires haïtiens (notamment l'HUEH, le MSPP et l'UTE-MEF), et par l'équipe EF du bureau

mutualisé à Port-au-Prince qui apportera son support en termes d'appui logistique et administratif ;

- Un point focal (HUEH et/ou MSPP) sera identifié afin d'accompagner et de faciliter la mission des experts. Il sera désigné dès la phase préparatoire de la mission ;
- Une coordination étroite avec les équipes d'Expertise France devra impérativement être mise en place dès la préparation de la mission. En outre, des échanges réguliers seront à prévoir sur l'état d'avancement de la mission et les éventuelles difficultés rencontrées ;
- Un **Comité de suivi de la mission**– composé d'Expertise France, de l'AFD, de la Direction de l'HUEH et du Ministère de la Santé Publique et de la Population (MSPP) se réunira aux « moments clés » de la mission pour sélectionner et approuver la note de cadrage, examiner les différents livrables, formuler des observations, arbitrer les propositions formulées ;
- La mission devra être conduite dans une démarche participative et collaborative, impliquant toutes les parties impliquées.

En outre, la méthode reposera sur le séquençage suivant :

Phasage de la mission

Les phases de la mission seront détaillées et inscrites dans un chronogramme proposé par le prestataire et pourront comprendre les principales phases suivantes :

Phase de cadrage

Au cours de la phase préparatoire, l'Expert.e devra :

- Après la notification du contrat, tenir une **réunion de cadrage** avec le comité de suivi afin de préciser les attentes, vérifier la bonne compréhension des termes de référence, ajuster les objectifs de la mission, affiner la méthodologie, sélectionner les diverses entités à rencontrer lors de la mission sur le terrain ;
- Conduire un travail de **revue documentaire** qui permettra d'identifier les informations existantes et manquantes, d'orienter les réflexions à mener en plus des pistes déjà identifiées et d'enrichir la méthodologie de l'étude ;
- Basée sur des entretiens préliminaires et sur une première analyse de la documentation disponible, produire une **note de cadrage** (qui ne devra pas excéder 15 pages).

Cette phase préparatoire est clé et permettra de valider la méthodologie proposée par l'Expert.e.

Phase de mission terrain (collecte)

A. Des visites de terrain menées par l'Expert.e auprès des structures de transition de l'HUEH et aussi au niveau du MSPP.

La méthodologie reposera sur un état des lieux et un diagnostic/analyse des besoins au niveau de :

- Fonction RH : structuration de la fonction RH au sein de l'HUEH (et si possible du MSPP) ;
- Quantitatif : besoins en ressources humaines ;
- Qualitatif : besoins en procédures et outils de GRH, procédures et outils de gestion économique, et budgétaire des effectifs, en formation.

La méthodologie reposera également sur une étape de mise en œuvre, notamment en termes de :

- Animation de sessions de formation auprès des agents clés du Service RH de l'HUEH et de la DRH du MSPP concernant la fonction stratégique et opérationnelle RHS au sein de leur entité respective (structuration de la fonction RH) ;
- Animation de sessions de formation auprès des cadres impliqués dans la GRH et des professionnels d'encadrement et de supervision (acquisition d'une même vision pour une gestion stratégique et opérationnelle des RHS) ;

- Animation de sessions de formation auprès des membres du Comité de direction (acquisition d'une même vision pour une gestion stratégique et opérationnelle des RHS) ;
 - Mise à jour et l'optimisation de la base de données des effectifs (RHS) de l'HUEH, en étroite collaboration avec la DRH du MSPP, de manière à produire aisément la pyramide des âges des effectifs, les prévisions au départ à la retraite, les ratios homme/femme, les ratios par fonction et poste, etc ...
 - Révision du plan d'ajustement des effectifs de l'HUEH (à partir de sa BDD), et la mise en oeuvre du plan de déploiement des RHS ;
 - Développement d'outils de gestion des ressources humaines (GRH) : tableaux de bord, fiches de poste, approche GPEC, évaluation de la performance, processus de recrutement, contrôle des présences, outils de prévision RH, manuel de procédures, etc ;
 - Elaboration des axes majeurs d'un document de politique de développement stratégique des RHS ;
 - Elaboration d'un plan de formation (académique et continue) avec identification des personnes ressources et opportunités de formations et partenariats (sur Haïti ou à l'étranger).
- B. Des séances de travail participatives avec les bénéficiaires et partenaires. Ces séances seront facilitées si besoin par les membres de l'équipe Expertise France et AFD. Elles intégreront une présentation rapide du projet HUEH et en particulier de la composante « ressources humaines». Ces échanges permettront l'expression des besoins par les représentants Haïtiens et par les partenaires rencontrés.
- C. Des minutes de ces séances seront élaborées le jour même, et devront incorporer des recommandations claires et précises concernant les plans d'action de la composante « ressources humaines».
- D. Un atelier de restitution des conclusions de la mission de diagnostic auprès des bénéficiaires haïtiens.
- E. A l'issue de la mission, un **débriefing « à chaud »** sera réalisé auprès du Comité de suivi afin de présenter les résultats préliminaires de diagnostic et hypothèses / pistes de travail.

Phase d'analyse, de rédaction des rapports et de restitution

- Exploitation et analyse des informations collectées ;
- Soumission d'une **version provisoire des livrables**. Expertise France aura 10 jours ouvrés pour proposer ses retours sur les livrables provisoires. Une **version révisée/ finale des livrables** devra être envoyée au plus tard 5 jours ouvrés après la réception des retours.

Au terme du diagnostic, un **atelier de restitution** sera organisé auprès du Comité de suivi. L'équipe d'experts préparera les supports visuels pour engager les discussions (présentation PPT), en lien avec l'équipe d'EF.

VI. LIVRABLES ET RAPPORTS

Les livrables attendus pour cette mission sont les suivants :

- I. Une **note de cadrage** sera commentée et validée par les parties prenantes au projet. Elle servira de guide méthodologique tout au long de la mission. Elle comprendra notamment :
 - La méthodologie proposée par l'expert.e (modalités de recueil et d'exploitation des informations) ;
 - La liste des personnes ressources à rencontrer et des sites à visiter lors de la mission sur le terrain ;

- Un calendrier prévisionnel détaillé ;
 - Les supports envisagés pour une présentation visuelle synthétique des analyses et recommandations, etc.
- II. **Une cartographie** des acteurs clés (partenaires et des bénéficiaires) en lien avec la composante « ressource humaine » avec liste des points focaux, et définition des responsabilités respectives.
- III. **Un rapport de mission** avec évaluation des besoins à partir des axes stratégiques définis dans les objectifs de mission, qui inclura les observations, conclusions et recommandations de la mission de diagnostic.
- IV. **Un plan de structuration et opérationnalisation du service RH au sein de l’HUEH (et si possible de la DRH au sein du MSPP). Ce plan devra inclure, une proposition d’organigramme des 2 entités** définissant les liens hiérarchiques et fonctionnels au sein du service et de la DRH, ainsi que des recommandations concernant la politique, les recrutements et l’organisation des ressources humaines en santé, et l’élaboration d’outils de gestion de l’activité technique du service RH-HUEH et de la DRH-MSPP.

Ce plan devra inclure :

- Concernant l’amélioration des capacités de gestion des effectifs RHS de l’HUEH :
 - ⇒ Une base de données des effectifs (RHS) mise à jour et optimisée,
 - ⇒ un plan d’ajustement des effectifs (à partir de la BDD), et un plan de déploiement des RHS ;
 - ⇒ les outils de gestion des ressources humaines (GRH) essentiels : tableaux de bord, fiches de poste, approche GPEC, évaluation de la performance, processus de recrutement, contrôle des présences, outils de prévision RH, manuel de procédures, etc ;
 - ⇒ les sessions de formations des cadres impliqués dans la GRH et des professionnels d’encadrement et de supervision (approche gestion stratégique et opérationnelle des RHS) ;
 - ⇒ les sessions de formations à destination des membres du Comité de direction (approche gestion stratégique et opérationnelle des RHS) ;
 - ⇒ un code de bonne conduite à destination de tout le personnel ;
 - ⇒ une proposition de politique salariale avec grille salariale et grades, ainsi qu’un éventuel système d’encouragement du personnel ;
 - ⇒ une proposition des grands axes d’un document de politique de développement stratégique des ressources humaines (stratégie de développement et de rétention des ressources humaines, comprenant une stratégie de mise en œuvre de la politique de GRH, notamment via un plan de formation et d’une politique genre et égalité).
- V. **Un plan de renforcement des compétences de l’équipe technique RH (HUEH et MSPP), et une proposition de plan de formation** propre à l’ensemble des services de l’HUEH.
- Ce plan devra inclure :
- Concernant la dimension renforcement des compétences clés des ressources humaines en santé (RHS) :
 - ⇒ un diagnostic des besoins de formations prioritaires (académiques et continues) ;
 - ⇒ un plan de formation par thématiques prioritaires (co-construit avec les différentes partie-prenantes) ;
 - ⇒ un listing des personnes ressources pour réaliser les missions de formation continue ;

⇒ un listing des opportunités de formation/ stages/ partenariats académiques au niveau national et à l'étranger.

Principes généraux :

- Les plans d'action doivent préciser la méthodologie et un budget indicatif pour son déploiement ainsi que les modalités de suivi ;
- Une analyse des risques et hypothèses relatives à la mise en œuvre du plan d'action est effectuée ;
- Les propositions et hypothèses devront être argumentées (en précisant les modalités d'opérationnalisation associées) ;
- Les recommandations devront être opérationnelles et réalistes, en nombre limité, adressées à un (ou plusieurs) acteur(s) identifié(s) ;
- Les recommandations devront être regroupées et classées par ordre de priorité ;
- Le plan d'action détaillé devra être présenté en blocs temporels (court, moyen et long terme) et préciser (i) les indicateurs permettant de suivre l'atteinte des objectifs fixés, (ii) les enveloppes budgétaires indicatives (chiffrer les moyens à mettre en place) et (iii) la méthodologie pour son déploiement.

Des échanges auront lieu tout au long de la mission afin de préciser la structure, le contenu et le format des livrables.

Suite à la première mission de « diagnostic », et sur la base des besoins spécifiques identifiés, un plan d'action sera élaboré pour planifier les missions et activités d'expertise technique en appui à la mise en œuvre des actions de renforcement de l'activité biomédicale du nouvel HUEH. Cette expertise technique sera mobilisée sur la base de bons de commande avec des livrables spécifiques.

VII. PLANNING ET BUDGET

- Un nombre de jours estimés à **70 H/J** est prévu pour l'ensemble de cette mission, avec un découpage indicatif en 2 étapes, comme suit :
 - ⇒ Phase diagnostic de situation et des besoins, structuration de la fonction RH, sessions de formations, mise à jour de la BDD : **30 H/J**
 - ⇒ Phase mise en œuvre (dont élaboration d'un plan de formation) : **40 H/J**
- L'organisation de la phase diagnostic sera réalisée à partir de février 2024. La partie mise en œuvre démarrera entre **février et août 2024**.
- Chaque phase comprendra les phases de cadrage, de mission terrain et d'analyse, rédaction et restitution.
- La prestation débutera après la signature du contrat entre le prestataire et Expertise France.
- Un travail à distance pourra (dans une certaine mesure) être envisagée, notamment pour la production d'outils, rédaction de rapports.
- La rémunération sera basée sur la soumission et la validation des livrables.

VIII. ORGANISATION DE LA MISSION

1. **Location** : Port-au-Prince, Haïti
2. **Processus de candidature**

Le dossier de candidature devra inclure :

- CV (incluant des références) ;
- Une offre technique signée et scannée présentant la compréhension des présents termes de référence, une description de la méthodologie envisagée et une analyse des risques ;
- Une offre financière signée et scannée qui indique les coûts liés aux honoraires de l'expertise pour la mise en œuvre de la mission de diagnostic. Les coûts de voyage, perdiem ne doivent être inclus dans cette enveloppe (pris en charge directement par Expertise France).

Critères de sélection des offres

- Compréhension du contexte et des enjeux des projets ;
- Méthodologie proposée et déroulement de la prestation ;
- Expérience de l'Expert.e proposé(e) et profil (conformément aux exigences formulées dans le cahier des charges) ;
- Offre financière (montant adaptée à l'offre, hors frais de transport).

3. Aspects logistiques et financiers

L'Expert.e sera autonome en termes d'équipements (ordinateurs) et de communication (téléphones, internet etc.) même si un appui logistique du bureau Expertise France et de l'agence de l'AFD sera possible.

Expertise France facilitera la mission de l'équipe d'experts sur les points suivants :

- Réservation des billets d'avion aller/retour ;
- Formalités administratives ;
- Perdiem journaliers afin de couvrir les frais d'approche (train, taxi, etc.), logement, transport et alimentation sur place à Port-au-Prince ;
- Réservation de véhicule blindé pour trajets depuis et vers l'aéroport de Port-au-Prince ;
- Transport quotidien des experts depuis l'hôtel vers les lieux de réunion et vers le chantier de l'HUEH en véhicule blindé conformément aux procédures sécuritaire en vigueur.

L'Expert.e devra respecter les règles de sécurité établies par Expertise France (transport, logement, etc.).

4. Informations complémentaires

Date limite de candidature : 31 décembre 2023

Date de début de mission souhaitée : février 2024

IX. EXPERTISE ET PROFIL ATTENDU

- Le profil de l'Expert.e attendue pour cette mission est souhaité senior.

Qualifications/ Compétences techniques :**Qualifications académiques :**

- Diplôme universitaire de niveau Master au moins, avec une spécialisation en ressources humaines et en ingénierie formation.

Compétences/ expériences techniques :

Expérience avérée en :

- Conduite de mission de diagnostic des besoins et des organisations, analyse et planification des ressources
- Conduite et animation de sessions de formation (face à face)

- Evaluation de service ou direction RH
- Expertise et compétences en élaboration de plan de formation professionnelle
- Capacités de dialogue et d'écoute
- Connaissance des contextes des pays en développement et des pays émergents
- Excellente maîtrise orale et écrite du français
- Diplomatie et discrétion
- Avoir une bonne connaissance du fonctionnement des Administrations publiques (en matière de gestion des ressources humaines, notamment)
- Connaître le contexte haïtien sera jugé favorablement. A défaut il est demandé des expériences similaires dans des contextes comparables.

Autres compétences/expériences :

- L'expert(e) devra justifier de plus de 10 années d'expériences professionnelles, orientées notamment dans l'évaluation des compétences et le management RH ;
- Expérience d'au moins 5 ans en gestion de projet de solidarité internationale (humanitaire ou coopération internationale) et/ou d'assistance technique, si possible dans le domaine de la santé ;
- Excellente maîtrise du pilotage et de la gestion de projet (dans le secteur de la santé représente un atout) ;
- Excellentes compétences en management/ coordination d'équipe pluridisciplinaire et multiculturelle ;
- Très bonnes capacités de communication écrites et orales (rédaction de rapports techniques, documents d'analyse, comptes rendus, rapports d'activités, définition de termes de référence, etc.) ;
- Capacité à mener un dialogue de haut niveau avec les partenaires institutionnels, ainsi qu'avec la société civile et le secteur privé.

Aptitudes :

- Sens de la diplomatie, très bon relationnel ;
- Esprit d'initiative, autonomie et réactivité ;
- Bonne capacité d'adaptation, flexibilité.

L'Expert.e devra justifier :

- D'une expérience de terrain significative à l'international, acquise au sein d'une agence bilatérale de développement, une organisation de la société civile, une organisation ou agence internationale ;
- D'une bonne maîtrise des mécanismes de coopération, de l'aide publique au développement, des acteurs de la coopération internationale ;
- D'une excellente maîtrise de l'animation de groupes et techniques de travaux participatifs dans des contextes culturels divers ;
- D'une excellente maîtrise du français écrit et parlé (bonnes capacités de rédaction, de synthèse et d'analyse) ;
- D'une très bonne maîtrise des outils bureautiques, notamment Excel et Word ;
- Une connaissance du créole haïtien est un atout ;
- Une expérience de travail dans la zone (Amérique latine, Caraïbes) est un atout.

La personne en charge de cette étude devra par ailleurs être en mesure de présenter des garanties suffisantes de disponibilités pour la réalisation des activités liées à cette mission.