



Intitulé du projet	PROJET D'APPUI AUX FONDATIONS DE L'ECONOMIE NUMERIQUE AU BURUNDI « PAFEN »
SUR FINANCEMENT IDA :	E0930-BI/E2820-BI
N° du Projet :	P176396/P180987

### TERMES DE REFERENCE

**RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT POUR APPUYER LE MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS LE RECENSEMENT BIOMETRIQUE DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT**

Août 2024

*Wj*

## I. INTRODUCTION

Le Gouvernement du Burundi a obtenu un don de la Banque mondiale pour financer le « Projet d'Appui aux Fondations de l'Economie Numérique » (PAFEN) d'un montant total de 92 millions de dollars américains, y compris le financement additionnel pour la modernisation de la Gestion des Finances Publiques (GFP). Il est prévu qu'une partie des ressources soit utilisée pour financer les prestations d'un « **Un Consultant international pour appuyer le ministère dans le recensement biométrique des fonctionnaires** ».

## II. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ACTIVITE

### 1. Objectif et description du projet PAFEN

L'objectif de développement du PAFEN est d'accroître l'accès à Internet haut débit, en particulier pour les communautés mal desservies, et améliorer la capacité du Gouvernement à gérer ses ressources plus efficacement et fournir des services publics par voie numérique.

Le projet vise à accroître l'accès au haut débit et à améliorer la capacité du gouvernement à fournir des services publics numériques, ce qui contribuera à jeter les bases d'un développement accéléré de l'économie numérique du Burundi.

Les activités du projet viseront à accroître l'adoption du numérique en élargissant la couverture du réseau et la base existante de consommateurs de services numériques par le biais d'initiatives qui stimulent l'investissement dans des infrastructures à large bande durables et intelligentes sur le plan climatique et catalysent la demande croissante de services électroniques par le biais de programmes d'accès numérique. Une attention particulière sera accordée à la réduction de la fracture numérique, en veillant à ce que les communautés rurales du Burundi, les femmes et les filles, ainsi que les groupes vulnérables soient connectés, qui sont actuellement mal desservis et/ou confrontés à des obstacles plus importants à l'accès. L'accent sera également mis sur la stimulation de l'accès au haut débit dans des secteurs clés, tels que l'éducation.

4

Le projet cherchera également à créer un gouvernement numériquement actif en finançant des facilitateurs numériques transversaux qui peuvent stimuler la capacité de prestation de services publics numériques par le biais de cadres de gouvernance partagés, d'une infrastructure numérique à faible consommation énergétique et résiliente, et de plates-formes publiques numériques, et ainsi soutenir l'instauration progressive des services électroniques transactionnels et une plus grande utilisation des technologies numériques par le gouvernement.

7

Le Projet comprend 4 composantes ci-après :

**Composante 1 : Accès et inclusion numériques :**

- Sous-composante 1.1 : Environnement favorable au développement du marché du haut débit et à l'accès aux services numériques
- Sous-composante 1.2 : Accès à la connectivité locale
- Sous-composante 1.3 : Facilitateurs d'accès local et d'inclusion numérique

**Composante 2 : Facilitateurs de la prestation de services publics numériques :**

- Sous-composante 2.1 : Cadres institutionnels, juridiques, de gouvernance et technologiques pour les services numériques
- Sous-composante 2.2 : Infrastructure et plates-formes gouvernementales numériques partagées et capacités de l'administration publique
- Sous-composante 2.3 : Digitalisation de certains services et de cas d'utilisation phares
- Sous-composante 2.4 : Modernisation des principaux processus de Gestion des Finances Publiques (GFP)

**Composante 3 : Coordination institutionnelle et gestion du projet**

**Composante 4 : Composante de réponse d'urgence**

Le projet est géré par une unité de gestion du projet (UGP) au Secrétariat Exécutif des Technologies de l'Information et de la Communication (SETIC).

## **2. Justification de la mission**

Le Burundi vient de se doter d'une nouvelle vision : « Burundi Pays émergeant en 2040 et Pays développé en 2060 » qui se dessine vers sa concrétisation à travers le Plan National de Développement révisé (PND Burundi 2018-2027).

S'inscrivant dans la logique du PND révisé et compte tenu de ses missions, le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi a, à travers le Programme National de Réforme de l'Administration (PNRA), formulé une vision de « Bâtir une administration publique qualifiée, performante, responsable, orientée vers l'intérêt général et le service au citoyen et promouvoir un travail décent pour tous ».

Dans cette même perspective, plusieurs interventions en matière de réforme administrative ont eu lieu dont la Politique Salariale Equitable dans le secteur public prenant en compte la classification et la cotation des emplois et la Gestion des Performances a été adoptée et implémentée à la Fonction Publique depuis Juillet 2023.

Cependant, la « Maitrise des effectifs et de la masse salariale » reste un grand défi suivant la logique d'une meilleure gestion des Finances Publiques, et plus particulièrement la gestion des dépenses publiques. Ainsi la maitrise de la masse salariale et son impact sur le Budget Général de l'Etat reste parmi les principales préoccupations des Ministères en charge de la fonction publique et des finances.

Dans ce contexte, le MFPTE, à travers le Projet d'Appui aux Fondations de l'Economie Numérique (PAFEN) envisage de recourir aux services d'un cabinet pour réaliser le recensement biométrique des fonctionnaires de l'Etat.

Par ailleurs, n'ayant pas de ressources internes possédant l'expertise requise pour en assurer la supervision et le suivi, le Ministère voudrait renforcer les services en charge de la gestion du personnel de l'Etat et des carrières par la mise à disposition d'une Assistance Technique possédant les qualifications et une grande expérience dans la conduite de projets similaires, pour l'appuyer notamment dans la mise en œuvre du recensement biométrique des fonctionnaires de l'Etat, une activité qui se mènera en collaboration avec tous les Ministères et dans toutes les provinces du pays.

Au niveau de la Composante 2 « **Facilitateurs de la prestation de services publics numériques** » qui financera les fondations transversales du gouvernement numérique qui peuvent renforcer la capacité de prestation de services publics numériques sécurisés et l'utilisation des outils et systèmes numériques par l'administration publique du Burundi.

La Sous-composante 2.4 « **Modernisation des principaux processus de GFP** » dédiée à l'amélioration de l'efficacité et la transparence des domaines clés de la GFP, grâce à la réingénierie des processus soutenue par les technologies numériques, fournira un mécanisme d'assistance technique pour les principales priorités du gouvernement et renforcera l'UGP PAFEN avec des recrutements supplémentaires et la réhabilitation d'un site dédié au projet.

Cette mission, s'inscrit précisément dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité 2.4.6.3 du Plan de travail et du budget annuels (PTBA) approuvé pour 2024-2025 pour le compte du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi (MFPTE) libellée : « AT- **Consultant international pour appuyer le ministère dans le recensement biométrique des fonctionnaires** ».

### **III. OBJECTIF DE LA MISSION**

Le gouvernement du Burundi cherche à engager un expert qualifié en gestion des ressources humaines du secteur public pour fournir des services de conseil à l'appui de la mise en œuvre réussie du Projet d'Appui aux Fondations de l'Economie Numérique (PAFEN). Plus précisément, l'expert en gestion des ressources humaines du secteur public appuiera dans la conception et le déploiement de la mise en œuvre du recensement biométrique des fonctionnaires à l'échelle nationale dans le but de disposer d'une base de données fiable et précise des ressources humaines et de contrôler la masse salariale en Burundi.

Le résultat clé sera la conception (y compris une feuille de route et un plan d'action) et l'assurance qualité du déploiement d'un système de recensement biométrique et d'identification fonctionnelle pour la fonction publique au Burundi.

### **IV. ETENDUE DE LA MISSION**

Sous la supervision du Secrétaire Permanent du Ministère de la Fonction Publique, l'expert en gestion des ressources humaines du secteur public sera mis à contribution dans la mise en œuvre des activités liées à la GRH dans le cadre de la composante 2 de ce projet. Plus précisément, il supervisera la mise en œuvre des activités liées à la conception et au déploiement d'un système de recensement biométrique et d'identification fonctionnelle des fonctionnaires pour la fonction publique du Burundi. L'expert à recruter évoluera dans le cadre d'un contrat de consultant rémunéré aux livrables (résultats), travaillera sous la supervision du Secrétaire Permanent du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi et en étroite collaboration avec l'Unité de Gestion du Projet PAFEN chargée de la mise en œuvre et de la coordination du projet.

Les responsabilités du spécialiste en gestion des ressources humaines du secteur public comprendront sans s'y limiter :

- a) Agir en qualité de conseiller technique auprès du Ministère de la Fonction Publique Travail et Emploi (MFPTTE) pour la mise en œuvre d'un recensement biométrique des fonctionnaires. Le consultant fournira également des conseils techniques à d'autres ministères, agences et institutions concernés par le recensement biométrique des fonctionnaires ;
- b) Fournir un appui technique et des conseils relatifs à la conduite d'un recensement biométrique des fonctionnaires de la fonction publique au Burundi ;
- c) En étroite collaboration avec le Ministère de l'Intérieur concevoir un système de recensement biométrique et d'identification fonctionnelle pour les fonctionnaires (y compris une feuille de route et un plan d'action) et assurer la qualité de son déploiement et ce, pour en assurer la compatibilité avec le système d'identification fondamental qui sera développé ultérieurement par le gouvernement ;
- d) Elaborer une méthodologie et un programme d'action réaliste et opérationnel pour le recensement biométrique comprenant : la définition des rôles et responsabilités des différents acteurs ; l'élaboration du cadre institutionnel de pilotage de l'opération d'identification biométrique des fonctionnaires ainsi que les mécanismes de gestion des litiges, griefs, défis et contestations ;
- e) Fournir les orientations et le soutien nécessaires à l'unité de mise en œuvre du projet PAFEN pour garantir que les activités de mise en œuvre sont entreprises de manière systématique et opportune, y compris l'identification des risques et les mesures d'atténuation ;
- f) Définir le cadre institutionnel de suivi de la mise en œuvre du processus d'identification biométrique au sein des ministères, institutions et entités décentralisées.
- g) Renforcer les capacités des structures chargées du pilotage et du suivi-évaluation des opérations de recensement biométrique des fonctionnaires ;
- h) Assurer une bonne circulation de l'information entre les acteurs clés pour mieux jouer leur rôle de coordination et améliorer le processus décisionnel pour toutes les activités concernant la mise en œuvre des opérations de recensement biométrique des fonctionnaires et agents contractuels ;

4

- i) Mettre en place un système de suivi et d'évaluation du recensement biométrique des fonctionnaires, avec la définition d'indicateurs de réalisation, de résultat et d'impact, et veiller à ce que les rapports d'avancement soient publiés régulièrement et à temps.
- j) Mettre en place un mécanisme de communication et de gestion du changement et veiller à ce qu'il y ait communication, gestion du changement et dialogue avec les parties prenantes ;
- k) Accompagner la coordination du Projet dans l'organisation de réunions techniques périodiques avec les différents acteurs impliqués dans le projet sur la mise en œuvre des activités du ressort du MFPTE, les défis rencontrés et les mesures correctives à prendre, particulièrement par rapport au recensement biométrique et à l'identification des fonctionnaires ;
- l) Assister le Secrétaire Permanent dans la mise en œuvre des recommandations des audits et des missions de supervision, surtout pour ce qui concerne le recensement biométrique des fonctionnaires ;
- m) Effectuer toute autre tâche pertinente lui assignée par la coordination du projet PAFEN.

## V. LES LIVRABLES DE LA MISSION

Durant sa mission, le consultant devra produire des livrables qui comprendront :

1. **Livrable 1 - Conception du Système de recensement biométrique** : Six (6) semaines après la signature du contrat, le consultant, après consultation des parties concernées, y compris le Ministère en charge de l'Intérieur, fournira un rapport initial qui comprend la conception du système de recensement biométrique et d'identification fonctionnelle constitué de :
  - Modèle/mécanisme organisationnel,
  - Structure de la base de données à mettre en place ;
  - Structure des identifiants uniques des fonctionnaires conforme à celle de l'identifiant unique défini à l'échelle nationale ;
  - Processus de mise en œuvre, caractéristiques (y compris les mesures préliminaires qui doivent être prises) et une feuille de route globale du processus de recensement biométrique ;
  - Définition des rôles et responsabilités des parties prenantes concernées ;
  - Le cadre institutionnel de conduite de l'opération d'Identification Biométrique des fonctionnaires, et notamment les mécanismes de gestion des litiges, doléances et contestations ;
  - Les risques et leurs mesures d'atténuation ;



- Définition du cadre institutionnel de suivi de la mise en œuvre du processus d'identification au sein des ministères, des institutions et des entités décentralisées ;
  - Un Guide opérationnel pour le recensement biométrique des fonctionnaires.
2. **Livrable 2 - TDR de l'entreprise qui exécutera le recensement** : Dix (10) semaines après le démarrage de la mission, le consultant, en collaboration avec l'UGP et le Ministère de la Fonction Publique, produira le cahier des charges et le projet de dossier d'appel d'offres pour le recrutement d'une entreprise qui exécutera le recensement biométrique.
3. **Livrable 3 – Rapport d'activités bimensuel** : Toutes les 2 semaines durant la mise en œuvre du recensement, le Consultant produira un rapport constituant une mise à jour du soutien fourni, une documentation écrite à utiliser par la Fonction Publique selon les besoins. Ceux-ci comprennent, sans toutefois s'y limiter, les évaluations, les plans de suivi et d'évaluation ; plans et recommandations de communication et de gestion du changement et notes explicatives ou présentations.

## VI. QUALIFICATIONS ET EXPERIENCE REQUISES

Les candidats pour ce poste devront posséder les qualifications et expérience minimales qui suivent :

- Avoir un diplôme universitaire (BAC +4) en Sciences Politiques, Sociologie, Gestion des Ressources Humaines, Gestion de Projet/Programme ou tout autre diplôme équivalent pertinent au projet ;
- Posséder des compétences techniques ou informatiques avérées en lien avec les Bases de données biométriques et les outils y relatifs ;
- Avoir au moins dix (10) années d'expérience pertinente en gestion de projets, en gestion des ressources humaines et/ou en réformes de l'administration publique ;
- Avoir une Expérience avérée dans la conception et la mise en œuvre de recensements du secteur public (de préférence dans le contexte africain) en général et en particulier dans la conception et la mise en œuvre de recensements biométriques, la préparation et la supervision de projets ;
- Une Excellente connaissance des réformes de l'administration publique et de la fonction publique, de la responsabilité et de la transparence, y compris les réformes dans le domaine ;
- Une excellente connaissance de l'administration publique africaine serait un atout ;
- Une Connaissance des projets financés par les partenaires techniques et financiers, de préférence financés par la Banque Mondiale ;
- Une Maîtrise du français et de préférence de l'anglais et excellentes compétences en leadership et en gestion au sein d'équipes multidisciplinaires et multiculturelles ;

- La Capacité à interagir avec le gouvernement et les partenaires techniques et financiers
- Les Compétences avancées en matière de pensée critique, de résolution de problèmes et de prise de décision
- La Capacité à travailler efficacement sous pression ;

## VII. COORDINATION, RESPONSABILITÉ ET RAPPORTS

Le Consultant expert en gestion des ressources humaines du secteur public travaillera sous la supervision du Secrétaire Permanent du Ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi et la Coordination du Projet PAFEN, particulièrement sous la supervision technique du Coordonnateur Adjoint du PAFEN chargé des Finances Publiques.

Au cours de cette mission, la gestion des ressources humaines du secteur public consultera également d'autres parties prenantes, notamment le ministère des Finances et de la Planification économique (Burundi) et les parties prenantes d'autres ministères concernés.

## VIII. LIEU, CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Consultant Expert en gestion des ressources humaines du secteur public pourra fournir un soutien à l'UGP PAFEN et au MFPTE à distance et mener des missions de soutien (selon les besoins) à Bujumbura, au Burundi, pour soutenir la mise en œuvre du projet de recensement biométrique des fonctionnaires de l'Etat. Le consultant doit effectuer un minimum de 3 missions durant la période de couverture de son contrat, la première mission d'une durée minimale d'un mois, ayant lieu au plus tard deux semaines après la signature du contrat.

La durée de la mission est de six (06) mois calendaires.

## IX. METHODE ET PROCEDURE DE SELECTION

Le Consultant sera sélectionné selon la méthode de Sélection des Consultants Individuels, conformément au **Règlement de Passation des Marchés applicable aux Emprunteurs/Directives pour les Projets alignés sur les Directives** et conformément aux critères exigés au regard des présents termes de référence.

La sélection du (de la) Spécialiste sera effectuée par de Consultants individuels. Le (la) Spécialiste sera retenu(e), après avis de non-objection de la Banque Mondiale, en fonction de ses qualifications et expériences pertinentes, et sa capacité à réaliser pleinement la mission.

La procédure de sélection comportera trois (03) phases :

### (a) Phase de présélection des candidats sur la base de l'analyse des manifestations d'intérêt des candidats sur 100 points

Cette étape sera constituée d'une présélection sur base de dossiers où seront retenus les candidats ayant les qualifications et l'expérience requises pour le poste conformément aux TdR.

La répartition des notes pour cette phase sera faite dans l'esprit de ne retenir que les candidats ayant le meilleur profil en privilégiant l'expérience pertinente des candidats pour le poste.

Pour tous les autres critères : (i) Diplôme (pas plus de 5%) ; (ii) Connaissance de langues (pas plus de 5%) et (iii) maîtrise de l'outil informatique sur CV pas plus de 5%.

**A cette Phase, seuls les candidats ayant reçu une Note Minimale de 70% seront retenus.**

**Au cas où aucun des candidats n'aura totalisé la Note Minimale de 70%, il sera alors retenu les trois premiers parmi ceux ayant reçu une Note Supérieure ou Egale à 65%**

**(b) Phase d'interview des candidats présélectionnés sur 100 points.**

Après la non-objection de la Banque Mondiale sur les résultats de la présélection, il sera procédé à l'interview des candidats retenus.

**A la fin du processus, les candidats seront classés par ordre de mérite après pondération des différentes notes obtenues dans les 2 phases de la Sélection. La note des manifestations d'intérêt (première phase) aura un poids de 70% et celle de l'interview 30%.**

**c) proposition technique et financière et négociation de contrat**

À l'issue de l'interview, le candidat arrivé premier dans le classement sera appelé à faire sa proposition technique et financière en vue de la négociation du contrat.

