

Termes de référence pour le choix d'un consultant national chargé de l'opérationnalisation de la stratégie de mise en application du code de conduite de l'agent public en Tunisie

Lieu :	Tunis, TUNISIE
Catégorie additionnelle	Gouvernance Démocratique
Type de Contrat :	Contrat individuel
Langues requises :	Français et Arabe
Durée du Contrat Initial :	30 jours de travail pour une période contractuelle de 2 mois

1. CONTEXTE :

Le diagnostic du cadre d'intégrité dans le secteur public en Tunisie (2013) (Integrity Scan) a permis d'évaluer les lacunes du cadre législatif et institutionnel en matière de prévention de la corruption et d'identifier, parmi les réformes prioritaires, l'élaboration de normes éthiques pour les agents publics.

A cet effet, la Tunisie a développé un code de déontologie et de conduite pour les agents publics visant à mettre en place un système de valeurs et une charte d'éthique dans le secteur public. La version finale du code a été adoptée par le gouvernement en octobre 2014.

Ce code de conduite a été étudié, élaboré, révisé et validé au niveau national, tout en s'inspirant des expériences régionales et internationales en la matière. Il vise à construire un lien de confiance entre l'administration et les citoyens fondé sur l'intégrité, la confiance et la responsabilité conformément aux principes consacrés par la Constitution tunisienne et les différents textes nationaux et internationaux.

Afin d'assurer de l'appropriation des valeurs du code par tous les agents publics et de pérenniser son application, le gouvernement tunisien a élaboré **une stratégie de mise application du code de conduite de l'agent public.**

Cette stratégie est le fruit des recherches, discussions, suggestions, réflexion, des interventions, des notes et des présentations faites par les participants tunisiens aux différentes activités et réunions organisées depuis l'adoption de ce code et jusqu'en février 2016. En effet, elle suggère des axes d'intervention tout en tenant compte de l'environnement politiques, juridique, administratif et budgétaire.

Elle vise à proposer un cadre qui facilite l'instauration des valeurs du code dans le secteur public par la définition des rôles et des responsabilités au sein de l'administration permettant ainsi d'introduire une culture de formation pérenne et un changement durable des comportements.

2. OBJECTIFS :

Les objectifs de cette mission étant d'instaurer les valeurs et les principes du code et de développer un système de valeurs et une charte d'éthique au sein du secteur public.

Le (La) consultant (e) aura pour principales tâches de :

- Elaborer un guide de formation des formateurs accompagné d'un « kit pédagogique » complet dans une démarche inclusive et participative
- Elaborer un guide / référentiel de GRH selon les valeurs du code de conduite dans une démarche inclusive et participative
- Concevoir un système de suivi et d'évaluation du code de conduite
- Mener la concertation autour des guides d'application du code de conduite de l'agent public lors d'un atelier de validation

3. RÉSULTATS, LIVRABLES ATTENDUS, MÉTHODOLOGIE :

À l'issue de cette mission, l'expert (e) devrait élaborer un arsenal de guides permettant l'opérationnalisation de la stratégie de mise en œuvre du code de conduite. Il s'agit des guides suivants :

a- Guide de formation des formateurs avec « kit pédagogique »

- Développer un **socle commun** qui représente 80% du contenu de formation et une marge de manœuvre de 20% qui permettra aux formateurs de formuler des idées et des cas supplémentaires suivant l'audience
- Développer des **méthodes pédagogiques actives** utilisant des travaux de groupes, des illustrations dynamiques, des exercices, des études de cas et des jeux de rôles
- La durée de formation par la catégorie et le profil des participants
- Les critères de choix des formateurs et les techniques relatifs à leur motivation et la constitution d'un réseau d'échange sur les valeurs et les principes de code

b- Guide / référentiel de GRH sur les valeurs du code de conduite avec un ciblage particulier des agents de la douane

Ce référentiel a pour objectif de développer un cadre structurant permettant l'instauration des valeurs du code dans le processus de gestion des ressources humaines dans le secteur public. Ce référentiel devrait contenir les axes suivants :

- Les mécanismes et les méthodes nécessaires pour l'instauration des valeurs du code dans le système de des ressources humaines avec des exemples concrets
- Une explication plus exhaustive sur les phases et la méthodologie d'élaboration du code de conduite
- Des expériences comparées des autres pays
- Des explications des nuances de quelques concepts

- Des exemples des jurisprudences/des litiges portant sur l'application du code et l'intégration de ses valeurs dans le processus de gestion des ressources humaines
- Des lectures et des références supplémentaires

c- Guide méthodologique pour le suivi et l'évaluation de l'application du code de conduite

Ce guide présentera la conception et le modèle du système de suivi et d'évaluation à développer dans l'administration publique afin de suivre l'application du code de conduite et évaluer son impact. Ce guide méthodologique devrait traiter les aspects suivant :

- Comment assurer le suivi des résultats des formations effectués ?
- Comment mesurer l'impact du code de conduite sur la performance des agents publics ?
- Les approches et les mécanismes nécessaires pour l'évaluation du code

NB : Tous ces guides devraient être élaborés en étroite collaboration avec toutes les parties prenantes notamment les Services de la Gouvernance et de Prévention de la Corruption au ministère de la Fonction Publique et de la Gouvernance.

4. PLANNING PRÉVISIONNEL DE LA MISSION :

L'expert(e) est appelé à présenter dans son offre **un planning prévisionnel de la mission** ne dépassant pas **30 jours de travail sur une période de 2 mois.**

Le déroulement de la mission devrait poursuivre le chronogramme suivant :

Produits attendus	Durée de réalisation	Validation
Guide de formation des formateurs avec « kit pédagogique »	10 jours	5 jours par la CTP et le comité de suivi
Guide / référentiel de GRH sur les valeurs du code de conduite avec un ciblage particulier pour les agents de la douane	10 jours	5 jours par la CTP et le comité de suivi
Guide méthodologique pour le suivi et l'évaluation de l'application du code de conduite	10 jours	5 jours par la CTP et le comité de suivi

5. QUALIFICATIONS REQUISES

L'expert devrait disposer des qualifications suivantes :

- Maîtrise/Master ou équivalent en Gestion, Economie ou en Droit ou sciences humaines ou équivalent
- Au moins 2 références en animation des ateliers de formation
- Au moins 1 référence dans la rédaction d'un code de conduite ou d'éthique :
- Au moins 1 référence dans la gestion des ressources humaines :

Les offres seront évaluées sur la base de la méthode de notation pondérée. L'attribution du contrat devrait être faite en fonction de l'évaluation des offres déterminée comme suit :

- Compatibilité / acceptabilité et
- Obtention du meilleur score sur un ensemble prédéterminé de pondération des critères techniques et financiers spécifiques.
 - Poids des critères techniques : 70%
 - Poids des critères financiers : 30%

La notation technique sera accordée selon les critères suivants :

Seuls les dossiers ayant obtenu **un minimum de 70 points** seraient considérés pour l'évaluation financière. Chaque expert senior est noté selon la grille ci-après :

Critères	Points Max
Diplôme : -Maîtrise ou Mastère équivalent en Gestion, Economie ou en Droit - Maîtrise /Master ou équivalent 5 points - Doctorat..... 10 points	10
Références dans la gestion des ressources humaines : - Entre 1 et 2 expériences10 points - Plus que 2 expériences 20 points	20
Références en animation des ateliers de formation Entre 2 et 3 expériences 5 points Entre 3 et 4 expériences10 points Plus que 5 expériences20 points	20
- contribution à la rédaction d'un code de conduite ou d'éthique : Entre 1 et 2 expériences 5 points Entre 3 et 4 expériences10 points Plus que 4 expériences20 points	20

Méthodologie et plan de travail : - Dans quelle mesure le soumissionnaire comprend-il la tâche (10 points) ; - La méthodologie proposée tient-elle compte du contexte (10 points) - Le chronogramme proposé répond-il aux attentes de la mission (10 points)	30
---	----

6. CONFIDENTIALITÉ

L'expert doit faire preuve de prudence et de discrétion pour éviter toute divulgation, publication ou dissémination des informations dont ils auront connaissance lors de l'exécution de sa mission.

Les contraventions à cette règle engageraient des poursuites contre le titulaire de l'infraction conformément à la législation en vigueur.

7. PIÈCES DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Le dossier de candidature est composé de :

A- Une proposition technique

- Note explicative sur la compréhension des termes de références et les raisons de la candidature (max 2 pages)
- Brève présentation de l'approche méthodologique et de l'organisation de la mission envisagée (max 2 pages) ;
- Le CV détaillé de l'expert incluant l'expérience acquise dans des projets similaires

B- Une proposition financière

La proposition financière doit être libellée en TND. Afin de faciliter la comparaison des offres financières, il est recommandé aux candidats de fournir une ventilation de leur offre financière.

Par ailleurs, les candidats voudront bien noter que les paiements ne pourront être effectués que sur la base des produits livrés, c'est-à-dire sur présentation du résultat des services spécifiés dans les TDR et après validation de ces livrables par le comité de suivi.

Les honoraires de l'expert et son équipe seront payés comme suit :

Paiement	Montant	Livrable	Budget temps en jours/hommes
1 ^{er} Versement	40%	Guide de formation des formateurs avec « kit pédagogique »	10
2 ^{ème} versement	40%	Guide / référentiel de GRH sur les valeurs du code de conduite	10
3 ^{ème} versement	20%	Guide méthodologique pour le suivi et l'évaluation de l'application du code de conduite	10

Il est à signaler que l'examen des livrables sera réalisé par un comité désigné à cet effet et validé par le CTP du projet, le délai d'examen et de validation est de 5 jours

8. DÉPÔT DES CANDIDATURES :

Les candidat(e)s intéressé(e)s voudront bien adresser leur dossier de candidature en indiquant la référence du poste :

«NE PAS OUVRIR – PROJET « Gouvernance Démocratique et redevabilité Publique » :

Recrutement d'un consultant national chargé de l'opérationnalisation de la stratégie de mise en application du code de conduite de l'agent public en Tunisie

Les dossiers de candidature devront parvenir au plus tard le **Mercredi 02 aout 2017 à 15h00** au Bureau du PNUD à l'adresse suivante :

L'attention de Monsieur le Représentant Résident du PNUD en Tunisie

41 bis, impasse Louis Braille – Avenue Louis Braille – Cité El Khadhra – 1003 Tunis, Tunisie

Tel : (216) 31 379 110 Fax : (216) 71 900 668

Les offres peuvent être soumises par courrier électronique à l'adresse suivante procurement.tn@undp.org. Les offres soumises par courrier électronique ne peuvent dépasser 2MB, doivent exemptes de virus, à défaut de quoi elles seront rejetées.

Les demandes de clarifications devront être envoyées à la même adresse électronique (procurement.tn@undp.org)

Seules les candidatures répondant aux critères susmentionnés seront prises en considération.

Les candidatures féminines sont vivement encouragées.