

# **PROJET DE BONNE GOUVERNANCE DANS LE SECTEUR MINIER COMME FACTEUR DE CROISSANCE (PROMINES)**

## **UNITE D'EXECUTION DU PROJET**

**ID Projet : P106982 – IDA – H589 ZR – TF010744**

**Assistance technique pour la préparation de la redistribution des effectifs selon la nouvelle classification des postes et l'organigramme du Ministère des Mines.**

## **TERMES DE REFERENCE**

### **1. Contexte et justification**

Dans le but de renforcer la gouvernance du secteur des Mines et augmenter la contribution de celui-ci à l'économie nationale, le Ministre des Mines a initié un Audit Institutionnel et Organisationnel du secteur.

Pour la réalisation de cette tâche, le Cabinet International Price Waterhouse Coopers "PWC" a été recruté. Ce dernier a identifié les différents problèmes qui plombent l'organisation, le fonctionnement et la performance de l'Administration et des Services Spécialisés du Ministère des Mines à deux dimensions, à savoir :

#### **a) Dimension stratégique**

- L'absence d'une vision stratégique clairement définie et partagée ;
- L'absence des données géologiques actualisées ;
- La coexistence de deux Cadres Organiques ;
- L'absence de cadre de collaboration formalisé entre les entités de l'Administration des Mines, les autres Services et organismes de l'Etat ;
- Le privilège accordé aux tâches opérationnelles aux dépens de la planification stratégique et des partenaires stratégiques au niveau de l'Administration Centrale du Ministère.

#### **b) Dimension organisationnelle**

- Les faiblesses sur les aspects de gestion des ressources humaines ;
- Les doublons identifiés dans l'organisation actuelle ;
- La centralisation des tâches et des décisions ;
- L'absence de dispositif de contrôle interne ;
- Le manque de moyens financiers et logistiques ;
- La structure et les ressources organisationnelles peu adaptées aux défis du Ministère.

Au regard de ce qui précède, l'auditeur a formulé des recommandations qui se focalisent autour des axes ci-après :

- ✓ Le plan stratégique ;
- ✓ L'optimisation de la gestion des Ressources Humaines ;
- ✓ L'organisation et fonctionnement du Ministère des Mines ;
- ✓ La redynamisation de la gestion de l'artisanat minier ;

- ✓ L'amélioration des conditions de travail de l'Administration du Ministère et des Services Spécialisés ;
- ✓ L'optimisation du dispositif de gestion financière du secteur des Mines.

La redistribution des effectifs selon la nouvelle classification des postes et l'organigramme du Ministère des Mines, constitue une suite logique de l'élaboration de profils de postes inscrite dans le cadre d'une structure organisationnelle et fonctionnelle réformée du Ministère des Mines visant à faire de ce Ministère, d'ici cinq (5) ans et à travers des actions ciblées, un secteur plus efficace tant au niveau central que provincial, un Ministère plus rapide dans la prise des décisions, bien géré et capable d'assurer une meilleure contribution du secteur des Mines aux performances économiques du pays.

PROMINES se propose de recruter à cet effet, un Consultant qui doit être une Frime spécialisée de calibre international (Cabinet, Bureau d'Études, etc.), chargé d'assister techniquement le Ministère des Mines dans la préparation de la redistribution des effectifs selon la nouvelle classification des postes et l'organigramme du Ministère.

## **2. Objectif**

### *2.1. Objectif général*

Les présents Termes de Référence sont élaborés dans le but de recruter un Consultant qui sera chargé d'assister le Ministère des Mines dans la préparation de la redistribution des effectifs selon la nouvelle classification des postes et l'organigramme du Ministère.

## **3. Mission**

Le consultant aura pour missions de réaliser les activités suivantes:

- Préparer la redistribution complète des effectifs du Ministère des Mines ;
- Identifier les agents éligibles et disponibles pour la mise en retraite.

Pour chacune de ces activités, il devra réaliser spécifiquement ce qui suit :

### *3.1. Préparer la redistribution complète des effectifs du Ministère des Mines :*

Le Consultant devra à cet effet :

- partir de la nouvelle classification des postes et du nouvel organigramme du Ministère ;
- se baser sur les résultats de l'assistance technique sur les compétences dans le Ministère des Mines, ainsi que sur les résultats d'autres missions d'assistance technique financées par le projet Promines avec des effets sur l'organisation et le fonctionnement du Ministère des Mines ;
- coordonner le travail avec les Ministères des Mines et de la Fonction Publique ;
- réaliser une redistribution complète par postes et unités des effectifs du Ministère, reprenant les noms, âges, genre, études, spécialités, et catégories, ainsi que les nouveaux postes de tous les agents ;
- établir, en coordination avec lesdits Ministères, un calendrier précis de la mise en vigueur de cette redistribution.

### *3.2. Identifier les agents éligibles et disponibles pour la mise en retraite :*

Le Consultant devra pour ce faire :

- coordonner le travail avec les Ministères des Mines et de la Fonction Publique ;

- effectuer une identification complète des agents éligibles et disponibles pour la mise en retraite, qui reprendra les noms, âges, genre, études faites, spécialisations et catégories ;
- Identifier les agents éligibles pour la mise en retraite mais qui, par raisons de leurs spécialités et qualifications, devront continuer provisoirement jusqu'à leur remplacement par des nouveaux agents spécialisés. Le Consultant devra spécifier leurs noms, âge, genre, études faites, spécialités et catégories, ainsi que les raisons qui ont rendue nécessaire leur continuité provisoire.
- établir, en coordination avec les deux Ministères, un calendrier précis de la mise en vigueur de la mise en retraite.

#### **4. Résultats attendus**

- Une redistribution complète du personnel du Ministère des Mines, selon la nouvelle classification des postes et l'organigramme du Ministère, en accord avec les Ministères des Mines et de la Fonction Publique, ainsi que le calendrier pour la mise en vigueur ;
- Une identification complète des agents éligibles et disponibles pour la mise en retraite, ainsi que le calendrier pour la mise en vigueur ;
- Une identification complète des agents éligibles et disponibles pour la mise en retraite, qui doivent continuer de manière provisoire.

#### **5. Livrables**

Le Consultant devra produire le document ci-après :

- i. Un rapport avec la redistribution complète du personnel du Ministère des Mines, selon la nouvelle classification des postes et l'organigramme du Ministère, qui devra comprendre les noms, âges, genre, études, spécialités, catégories, et nouveaux postes de tous les agents, ainsi que le calendrier pour la mise en vigueur de la redistribution.
- ii. Un rapport additionnel sur les agents éligibles et disponibles pour la mise en retraite, qui devra comprendre les noms, âges, genre, études, spécialités, catégories de ses agents, ainsi que le calendrier pour mettre en pratique de manière effective la mise en retraite. Ce rapport indiquera les agents éligibles pour la mise en retraite mais qui, par raisons de leurs spécialités et qualifications, devront continuer provisoirement jusqu'à leur remplacement par des nouveaux agents spécialisés.

#### **6. Calendrier**

La mission sera exécutée pendant **Trois (3)** mois ouvrables à compter de la date de démarrage de la mission.

#### **7. Profil du Consultant**

Le Consultant devra être une firme de calibre international (Cabinet, Bureau d'Etudes, etc.), justifiant d'au moins Dix (10) années d'expérience dans des reformes similaires, et spécialisé dans l'organisation administrative, le management de ressources humaines, et la planification, Il devra en outre avoir déjà réalisé des missions similaires durant les Cinq (5) dernières années.

#### **8. Personnel clé de l'équipe du Consultant :**

L'équipe du Consultant sera formée avec des Experts de niveau universitaire spécialisés notamment en :

- 1) Management ou Gestion administrative ;
- 2) Gestion des ressources humaines ;
- 3) Planification.

L'équipe pour ce travail sera formée au moins par Trois (3) professionnels à temps plein. Le Chef d'équipe devra disposer d'au moins Dix (10) années d'expérience professionnelle dans le domaine de gestion des ressources humaines. Les Deux (2) autres membres de l'équipe devront disposer d'au moins Cinq (5) années d'expérience professionnelle dans le même domaine.

### **9. Méthode de sélection du Consultant**

Le Consultant sera recruté par *la méthode de sélection fondée sur les Qualifications des Consultants (QC)*, conformément aux Directives : «*Sélection et Emploi des Consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale*», édition Mai 2004, révisée en Octobre 2006 et en Mai 2010».