

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix- Travail- Patrie

MINISTERE DE LA DECENTRALISATION
ET DU DEVELOPPEMENT LOCAL

SECRETARIAT GENERAL

PROJET GOUVERNANCE LOCALE ET
COMMUNAUTES RESILIENTES



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work-Fatherland

MINISTRY OF DECENTRALIZATION
AND LOCAL DEVELOPMENT

GENERAL SECRETARIAT

LOCAL GOVERNANCE AND RESILIENT
COMMUNITIES PROJECT

PAYS : République du Cameroun

NOM DU PROJET : Projet Gouvernance Locale et Communautés Résilientes (PROLOG)

CREDIT IDA : N° 72130-CM

INTITULE DE LA MISSION : Recrutement d'une Firme-Cabinet pour la réalisation d'une étude sur la réforme de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales décentralisées

AVIS A SOLLICITATION DE MANIFESTATIONS D'INTERET
N° 0053/ASMI/MINDDEVEL/PROLOG/UGP/SPM/CA-SPM/2026 DU 17 MARS 2026

POUR LE RECRUTEMENT D'UN CABINET/BUREAU D'ETUDES POUR LA REALISATION D'UNE ETUDE SUR LA REFORME DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DECENTRALISEES.

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Depuis la promulgation de la Constitution du 18 janvier 1996 consacrant la décentralisation comme mode d'organisation de l'État, le Cameroun a engagé de profondes réformes visant à transférer aux collectivités territoriales décentralisées (CTD) des compétences, des ressources et des responsabilités accrues. La réforme de la gestion des ressources humaines constitue un levier stratégique majeur pour permettre aux CTD d'exercer pleinement les missions qui leur sont dévolues en matière de développement local, de gouvernance territoriale, et de prestation de services de base aux populations.

En effet, les collectivités territoriales sont confrontées à une série de défis structurels et opérationnels dans la gestion de leurs ressources humaines. L'héritage d'un système fortement centralisé, couplé à l'absence d'un cadre normatif clair et opérationnel pour la GRH locale, a entraîné des dysfonctionnements notables : faible qualification des agents, inadéquation entre profils et postes, sous-effectifs dans certains secteurs clés (santé, éducation, aménagement du territoire, etc.), opacité dans les procédures de recrutement, et manque d'outils de planification et de gestion prévisionnelle des effectifs.

Par ailleurs, le transfert progressif de compétences de l'État vers les CTD, tel que prévu dans les lois de 2004 (loi n° 2004/017 sur l'orientation de la décentralisation et loi n° 2004/018 fixant les règles applicables aux communes), puis renforcé par le Code général des CTD de 2019, n'a pas été accompagné de mécanismes solides de professionnalisation et de valorisation des carrières locales. Le statut des personnels des CTD, bien que prévu, demeure fragmenté, avec des disparités entre les statuts des agents communaux, ceux mis à disposition par l'État, et ceux recrutés de manière contractuelle sans cadre formel.

L'ensemble des problématiques soulevées plus haut rend nécessaire la conduite d'une réforme de l'ensemble de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales décentralisées. S'inscrivant dans la logique de la modernisation des CTD impulsée par le MINDDEVEL en mai 2025 et en rapport avec la stratégie nationale de la décentralisation, cette réforme permettrait d'améliorer l'efficacité administrative en garantissant la qualité des services publics, de responsabiliser les élus locaux, d'améliorer la performance des CTD et des institutions et organes de suivi des RH des CTD, d'optimiser les ressources financières et de renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique locale.

I. OBJECTIF DE L'ETUDE

Cette étude, qui s'inscrit dans le cadre de la modernisation de l'administration publique locale, a pour ambition d'améliorer significativement la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales décentralisées (CTD) à travers l'optimisation des processus de recrutement, la gestion des carrières incluant mobilité et formation continue et l'organisation des pensions, afin de renforcer l'efficacité, la performance administrative et la qualité des services publics délivrés aux populations sur le territoire.

Cette étude qui s'inscrit dans la mouvance de la modernisation de l'administration publique vise l'amélioration de la gestion des ressources humaines des CTD, dans la perspective de renforcer l'efficacité et la qualité des services délivrés aux populations.

De manière spécifique, il s'agit :

- de dresser l'état des lieux de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales décentralisées ;
- d'identifier les limites, les contraintes, les risques et les opportunités du cadre actuel en tenant compte de bonnes pratiques et innovations en la matière ;
- d'identifier des pistes d'amélioration envisageables ;
- de proposer un ensemble de mesures visant les améliorations envisagées ;
- de proposer des recommandations concrètes assorties d'un plan d'action opérationnel, pour la mise en œuvre d'un système modernisé, transparent et performant.

II. RESULTATS ATTENDUS

- Un état des lieux de la gestion des ressources humaines est dressé ;
- Lacunes, contraintes et opportunités d'amélioration sont identifiés ;
- Des pistes d'amélioration sont identifiées ;
- Des mesures visant les améliorations sont déclinées ;
- Des recommandations concrètes assorties d'un plan d'action opérationnel sont formulées.

III. APPROCHE METHODOLOGIQUE

Le consultant retenu formulera une proposition méthodologique qui devra s'articuler autour des étapes suivantes :

- ✓ Cadrage et démarrage de la mission ;
- ✓ Etat des lieux et diagnostic ;
- ✓ L'analyse des principales pistes d'amélioration ;
- ✓ Formulation des recommandations et du plan d'action ;
- ✓ Production du rapport final.

IV. LIVRABLES

- ✓ Le rapport N° 1 « rapport de démarrage
- ✓ Le Rapport N° 2 rapport des prestations exécutées
- ✓ Le rapport provisoire
- ✓ Le Rapport final.

V. DUREE DE LA MISSION

La mission est prévue pour une durée de soixante (60) jours, étalés sur trois mois, à compter de la date de démarrage.

VI. PROFIL DES CONSULTANTS RECHERCHES

Le consultant devra faire preuve de compétences avérées en matière de GRH et plus précisément dans le contexte de la décentralisation, du développement local, et de la gouvernance locale.

Le consultant devra avoir les expériences avérées suivantes :

- Au moins trois (03) missions référencées en matière de gestion de la fonction publique et gestion de ressources humaines au niveau local ou missions similaires ;
- Avoir exercé pendant au moins cinq (05) ans dans le domaine de la décentralisation et du développement local ;
- Justifier d'expériences en matière de planification stratégique (diagnostic et formulation des plans d'action).

N.B : pour être validée, chaque référence devra être justifiée par les éléments suivants :

- La copie de la première page et la dernière page signé. Ces références devront être claire et lisibles ;
- Les photocopies des procès-verbaux de réception, ou des certificats de bonne fin délivrés par le Maitre d'Ouvrage ou ses services ou attestations de main levée de caution de bonne fin.

Pour la réalisation de cette étude, les cabinets intéressés doivent justifier des compétences et expérience(s) avérées dans le domaine.

Les consultants seront invités à élaborer leur propre méthodologie, ainsi que leur plan de mobilisation des experts, le niveau d'effort et la méthode de travail pour la réalisation du mandat.

Les experts proposés par la firme devront avoir des profils complémentaires et les qualifications minimales suivantes : (Voir TDR)

En outre, les consultants doivent tous faire preuve :

- D'une bonne connaissance des méthodes de collecte, d'analyse de données et de présentation détaillée de résultats ;
- D'une expérience avérée en matière de conduite d'études de référence ;
- De bonnes capacités rédactionnelles et de synthèse.

Une bonne connaissance du contexte camerounais un atout.

VII. PROCEDURE DE SELECTION

Une bonne connaissance du contexte camerounais un atout.

Les Consultants seront recrutés conformément aux dispositions du « Règlement de Passation des Marchés pour les Emprunteurs sur la méthode de sélection fondée sur les qualifications des consultants (SQC), édition septembre 2025.

Des informations supplémentaires peuvent être obtenues à l'adresse ci-dessous pendant les heures de bureau, de 09 heures à 15h30 heures (heures locales).

Les manifestations d'intérêt doivent être envoyées par courrier électronique au plus tard **quatorze (14) jours à compter de la date** publication du présent avis dans le quotidien Cameroun Tribune, soit le ~~21 Mars 2026~~, à 15 heures 30 minutes (heure locale par mail (Fichier PDF) et devront comprendre les documents suivants :

VIII. COMPOSITION DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Les dossiers de candidature doivent être soumis exclusivement en version électronique (format PDF) par email et devront comprendre trois fichiers comme suit :

Fichier PDF 1 :

- Une lettre de soumission détaillée, faisant ressortir les capacités spécifiques du Cabinet qui l'aideront à réussir sa mission ainsi que la collaboration avec les principales parties prenantes ;

Fichier PDF 2 :

Le cabinet devra proposer dans son offre, le CV du Chef de Mission qui devra remplir les critères de qualification et d'expérience minimal ci-après :

- Être titulaire d'un diplôme équivalent à BAC+5 au moins dans l'une des disciplines suivantes : sciences politiques, sciences sociales, droit, économie, planification ;
- Avoir au moins dix (10) années expérience dans la conduite des études en lien avec la gestion des ressources humaines, dont au moins cinq (05) années dans la gestion des ressources humaines des CTD ;
- Démontrer de la conduite d'au moins deux études dans le domaine de la GRH dont une au moins dans la GRH des CTD ;
- Avoir une bonne connaissance des problématiques de décentralisation, du développement local et de la gouvernance locale.

Fichier PDF 3 :

- Le CV doit mettre en exergue les expériences similaires daté de moins de trois (03) mois, signé et mentionnant ses adresses complètes (boite postale, téléphone, e-mail etc.), les copies certifiées des diplômes, attestations et/ou certificat de travail, ainsi que les copies des contrats similaires (1ères et pages de signatures), etc.) ;

N.B : Pour être validé, chaque référence devra être justifiée par les éléments suivants :

La copie de la première page et la dernière page signé. Ces références devront être claires et lisibles ;

Les photocopies des procès-verbaux de réception ou des certificats de bonne fin délivrés par le Maître d'Ouvrage

NB : Aucun dossier physique ne sera reçu à l'UGP ou dans les UCR. Seuls les dossiers électroniques respectant le format ci-dessus indiqué seront évalués.

Et porter la mention :

« **AVIS A SOLLICITATION DE MANIFESTATIONS D'INTERET**
N° 0853/ASMI/MINDDEVEL/PROLOG/UGP/SPM/CA-SPM/2026 DU 17 MARS 2026
POUR LE RECRUTEMENT D'UN CABINET/BUREAU D'ETUDES POUR LA REALISATION D'UNE ETUDE SUR LA REFORME DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DECENTRALISEES »

Adresses courrier électronique :

- recrutementgrh@prolog.cm
- jngwa@prolog.cm ;
- jemeguide@prolog.cm;
- heteme@prolog.cm

LE COORDONNATEUR NATIONAL



Nyawa Estelle T. H. Jackson
Ph.D in Economics
Senior Statistician and Economist Engineer