

**APPEL À MANIFESTATION D'INTÉRÊT N° 003/ADM/SIGAMP/FR/2026****EN VUE DU RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT POUR L'APPUI À LA TRANSITION INSTITUTIONNELLE ET ORGANISATIONNELLE DU FONDS ROUTIER VERS LE FONDS ROUTIER DE DEUXIÈME GÉNÉRATION****1 - CONTEXTE**

Le Gouvernement de la République du Cameroun, dans le souci de renforcer l'efficacité, la transparence et la performance de la gestion routière, a engagé une réforme structurante du Fonds Routier. Cette réforme, actée par le décret n°2025/293 du 10 juillet 2025, consacre la transformation de cette institution en Fonds Routier de deuxième génération (FR2G).

Au-delà de son adoption, l'enjeu central réside désormais dans la mise en œuvre opérationnelle de cette réforme, qui implique notamment :

- un alignement de l'organisation interne sur les nouvelles missions institutionnelles ;
- une clarification des rôles et responsabilités à tous les niveaux hiérarchiques ;
- une modernisation du cadre de gestion des ressources humaines ;
- la mise en place de mécanismes efficaces de pilotage et de performance.

Dans ce cadre, le Fonds Routier entend recourir aux services d'un consultant qualifié pour l'accompagner dans la réalisation des deux (02) composantes, à savoir : (i) le diagnostic institutionnel et organisationnel actualisé et (ii) l'appui à la révision des textes de gestion du personnel.

2 - OBJECTIFS DE LA MISSION**2.1 - OBJECTIF GLOBAL**

L'objectif global est d'accompagner le Fonds Routier dans la mise en œuvre effective de sa réforme institutionnelle et organisationnelle, afin de lui permettre d'exercer pleinement ses missions dans un cadre optimisé, performant et financièrement maîtrisé, conformément aux dispositions du décret n°2025/293 du 10 juillet 2025.

2.2 - OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

De manière spécifique, il s'agira de :

- réaliser un diagnostic approfondi du cadre institutionnel, organisationnel, opérationnel et des ressources humaines du Fonds Routier, en identifiant les écarts, contraintes, risques et opportunités au regard des exigences du décret n° 2025/293 du 10 juillet 2025 et des bonnes pratiques de gouvernance ;
- évaluer le niveau de conformité des textes, procédures, mécanismes de gouvernance et dispositifs de gestion existants avec le nouveau cadre réglementaire ;
- proposer un modèle organisationnel cible ainsi qu'un dispositif de gouvernance adapté aux nouvelles missions et responsabilités du Fonds Routier ;
- élaborer des recommandations stratégiques et opérationnelles hiérarchisées, assorties de priorités, d'estimations budgétaires, d'indicateurs de performance et d'une feuille de route de mise en œuvre ;
- moderniser, harmoniser et sécuriser le cadre de gestion des ressources humaines, notamment à travers la révision ou l'élaboration des principaux textes et instruments de gestion du personnel ;

- définir les modalités d'accompagnement du changement, de communication interne et de déploiement progressif des réformes institutionnelles et organisationnelles recommandées.

3 - MISSION ET PRESTATIONS ATTENDUES

3.1 - COMPOSANTE 1 - DIAGNOSTIC INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL

Le consultant devra mener une analyse approfondie et structurée de la situation institutionnelle et organisationnelle du Fonds Routier à la lumière des exigences du décret n°2025/293 du 10 juillet 2025. À ce titre, les prestations attendues comprennent :

- l'analyse documentaire exhaustive de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables, des archives institutionnelles, des rapports d'activités, des budgets, des procédures et des outils de gestion existants ;
- l'analyse des projets de manuels de procédures administratives, comptables et financières, ainsi que des projets de règlements, manuels et procédures régissant la collecte, la gestion et le reversement des ressources ;
- la réalisation d'un benchmarking auprès des Fonds Routiers de deuxième génération présentant des pratiques de référence au sein de l'Association des Fonds d'Entretien Routier Africains (AFERA) ;
- l'évaluation du niveau de conformité du dispositif institutionnel, organisationnel, procédural, technologique et des ressources humaines aux prescriptions du décret n° 2025/293, ainsi que l'identification des écarts, contraintes, risques, opportunités et axes d'amélioration ;
- l'analyse des impacts institutionnels, organisationnels, financiers, technologiques et humains induits par la mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire ;
- l'élaboration de recommandations stratégiques hiérarchisées, assorties de priorités, d'estimations budgétaires, d'indicateurs de performance et d'une feuille de route de mise en œuvre visant à assurer la conformité du Fonds Routier aux dispositions du décret et à renforcer durablement sa performance institutionnelle.

3.2 - COMPOSANTE 2 - APPUI À LA RÉVISION DES TEXTES DE GESTION DU PERSONNEL

Le consultant devra accompagner le Fonds Routier dans la modernisation, la sécurisation juridique et la mise en conformité de son dispositif de gestion des ressources humaines avec les dispositions du décret n° 2025/293 du 10 juillet 2025, les évolutions du droit du travail camerounais ainsi que les meilleures pratiques observées au sein des organismes publics et parapublics de référence. À ce titre, les prestations attendues comprendront notamment :

- l'analyse du corpus des textes applicables à la gestion des ressources humaines du Fonds Routier, notamment le statut du personnel, le règlement intérieur, le régime de rémunération et d'indemnisation, les procédures disciplinaires, les mécanismes d'évaluation des performances, de promotion et de gestion des carrières ;
- l'analyse des projets de statut du personnel, de règlement intérieur et de tout autre texte ou document de gestion des ressources humaines en cours d'élaboration ou de révision ;
- l'évaluation du degré de conformité du dispositif actuel aux prescriptions du décret n° 2025/293, ainsi que l'identification des insuffisances, risques juridiques, incohérences et écarts par rapport aux bonnes pratiques en matière de gouvernance et de gestion des ressources humaines ;
- l'élaboration ou la révision des avant-projets de textes et instruments de gestion des ressources humaines, notamment le Statut du personnel, le Règlement intérieur, la Charte des valeurs et de déontologie, le système de rémunération et d'indemnisation, ainsi que les procédures d'évaluation, de promotion et de gestion des carrières ;
- la réalisation d'une analyse comparative détaillée mettant en évidence, pour chaque texte ou dispositif proposé, les principales évolutions introduites, leurs fondements juridiques, leurs impacts organisationnels et leurs modalités de mise en œuvre ;
- la formulation de recommandations stratégiques visant à renforcer l'attractivité, la performance, l'équité et la sécurité juridique du dispositif de gestion des ressources humaines ;

- l'élaboration d'une note de cadrage stratégique assortie d'un plan de mise en œuvre, d'un dispositif d'accompagnement au changement, d'un plan de communication interne ainsi que d'un calendrier de validation, d'adoption et d'entrée en vigueur des textes révisés.

4 - RÉSULTATS ATTENDUS

À l'issue de la mission, les résultats suivants sont attendus :

- un diagnostic institutionnel et organisationnel complet est réalisé, avec une analyse des écarts (« gap analysis ») couvrant toutes les dimensions pertinentes ;
- une matrice des risques et opportunités liés à la transition est établie et validée ;
- des recommandations stratégiques hiérarchisées, chiffrées et assorties d'un calendrier de mise en œuvre sont formulées et approuvées ;
- les insuffisances, risques juridiques et écarts du cadre RH actuel sont identifiés et documentés ;
- des avant-projets de textes révisés (statut du personnel, règlement intérieur, charte des valeurs, système indemnitaire, procédures d'évaluation) sont rédigés et validés ;
- le Fonds Routier dispose d'un cadre RH actualisé et aligné sur les exigences du FR2G, favorable à la motivation, l'équité et la performance du personnel ;
- l'Administration du Fonds dispose d'avis techniques fiables et d'outils d'aide à la décision pour la mise en œuvre de la réforme.

5 - LIVRABLES

Le consultant produira les livrables ci-après :

Au titre de la Composante 1 : Diagnostic institutionnel et organisationnel

- un rapport de diagnostic institutionnel, organisationnel et opérationnel comprenant :
 - l'état des lieux du Fonds Routier ;
 - l'analyse des écarts par rapport aux exigences du décret n° 2025/293 du 10 juillet 2025 ;
 - l'identification des risques, contraintes, opportunités et facteurs critiques de succès ;
 - les résultats du benchmarking réalisé ;
 - les recommandations stratégiques et opérationnelles hiérarchisées ;
- une feuille de route de mise en conformité et de transformation institutionnelle précisant les actions à conduire, les responsabilités, les échéances, les ressources requises ainsi que les indicateurs de suivi de la réforme.

Au titre de la Composante 2 : Modernisation du cadre de gestion des ressources humaines

- les projets de textes et instruments de gestion des ressources humaines révisés ou élaborés, notamment :
 - le statut du personnel (projet existant) ;
 - le règlement intérieur (projet existant) ;
 - la charte des valeurs et de déontologie ;
 - le régime de rémunération et d'indemnisation.
- un rapport d'analyse comparative présentant, pour chaque texte ou dispositif proposé, les principales modifications apportées, leurs justifications et leurs impacts attendus ;
- une note de cadrage stratégique comprenant les modalités de mise en œuvre des réformes, le dispositif d'accompagnement du changement, le plan de communication interne ainsi que le calendrier de validation et d'adoption des textes.

Au titre des deux (02) composantes : Un rapport des travaux.

6 - DURÉE DE LA MISSION

La durée prévisionnelle de la mission est fixée à quatre (04) mois à compter de la date de notification de l'ordre de service de démarrage.

À titre indicatif, la mission sera exécutée selon le calendrier suivant :

Phase	Période	Activités principales
Phase 1 : Cadrage et lancement	Semaine 1 à 2	Réunion de démarrage, validation de la méthodologie et du plan de travail, collecte documentaire, organisation des travaux
Phase 2 : Diagnostic institutionnel, organisationnel et opérationnel	Semaine 3 à 7	Revue documentaire, entretiens et ateliers, analyse des écarts, benchmarking, élaboration du rapport de diagnostic et des recommandations stratégiques
Phase 3 : Révision du cadre de gestion des ressources humaines	Semaine 8 à 13	Analyse juridique et institutionnelle, consultations, ateliers de concertation, rédaction des projets de textes RH, élaboration des notes comparatives
Phase 4 : Consolidation et validation intermédiaire	Semaine 14 à 15	Intégration des observations du Fonds Routier, ajustements des livrables, consolidation des documents
Phase 5 : Finalisation et clôture	Semaine 16	Restitution finale, remise des livrables finaux

Les différentes phases peuvent être partiellement conduites en parallèle lorsque cela est nécessaire afin d'optimiser les délais, sous réserve de la disponibilité des parties prenantes et des délais de validation.

7 - PROCÉDURE DE SÉLECTION

Le consultant sera sélectionné suivant la procédure de mise en concurrence restreinte prévue par les dispositions du décret n°2018/366 du 20 juin 2018 portant Code des Marchés Publics, notamment ses articles relatifs aux modalités de recrutement des prestataires intellectuels.

8 - DOSSIER DE CANDIDATURE

Les consultants intéressés sont invités à manifester leur intérêt pour la réalisation de la mission. Le dossier de candidature, pour être recevable, devra impérativement comporter les pièces suivantes :

8.1 - Pièces administratives

- une lettre de manifestation d'intérêt datée et signée par le consultant ;
- une copie certifiée du registre de commerce le cas échéant ;
- une attestation de non faillite (de moins de 3 mois) le cas échéant ;
- une attestation de conformité sociale CNPS (de moins de 3 mois) le cas échéant ;
- une copie de l'attestation de conformité fiscale (de moins de 3 mois) ;
- une copie de la domiciliation bancaire ;
- une copie certifiée du plan de localisation ;
- une attestation d'immatriculation ;
- une attestation de non exclusion des marchés publics le cas échéant.

8.2 - Offre technique

- une présentation générale du consultant (domaines de compétences, effectifs, organisation interne) ;
- les curricula vitae détaillés et signés des experts proposés pour la mission, précisant leurs qualifications (diplômes), leur expérience professionnelle générale et leurs références pertinentes ;
- les pièces justificatives des références professionnelles pertinentes du consultant (procès-verbaux de réception, copies des premières et dernières pages de contrats, ou tout document équivalent) ;

- une offre technique détaillée présentant la compréhension de la mission, l'approche méthodologique proposée pour les deux composantes et le plan de travail prévisionnel.

9 - CRITÈRES DE SÉLECTION

La mission sera exécutée par un consultant individuel expert confirmé en matière de conseil institutionnel, de gouvernance et de transformation organisationnelle, disposant d'une expérience avérée dans la conduite de réformes d'organismes publics ou parapublics.

Il sera accompagné de deux (02) experts assistants, à savoir :

- un (01) expert assistant en organisation et développement institutionnel, spécialisé dans l'analyse des structures organisationnelles, la gestion des processus et la conduite du changement ;
- un (01) expert assistant en droit social et gestion des ressources humaines, disposant d'une expertise en droit du travail, en élaboration de statuts du personnel, de règlements intérieurs et de dispositifs de gestion des ressources humaines dans les administrations publiques ou établissements parapublics.

La sélection se fera sur la base des critères ci-après :

GRILLE D'ÉVALUATION TECHNIQUE DES OFFRES

Critères	Sous-critères	Points
A. Expérience et références du consultant		35
A.1	Ancienneté du consultant dans le conseil institutionnel, organisationnel ou stratégique (1 pt par année)	5
A.2	Références en diagnostic institutionnel et organisationnel d'organismes publics, parapublics ou projets financés par les Partenaires Techniques et Financiers (5 pts par mission pertinente)	15
A.3	Références en élaboration ou révision de statuts du personnel, règlements intérieurs, manuels RH ou textes de gouvernance des RH (5 pts par mission pertinente)	10
A.4	Référence spécifique dans les secteurs des infrastructures et/ou des transports	5
B. Compréhension de la mission et méthodologie		25
B.1	Compréhension des enjeux du Fonds Routier et des implications du décret n°2025/293 du 10 juillet 2025	10
B.2	Pertinence de la démarche méthodologique proposée pour le diagnostic institutionnel et organisationnel	5
B.3	Pertinence de la méthodologie de révision des textes RH	5
B.4	Cohérence du chronogramme, plan de travail et organisation de la mission	5
C. Qualifications et expérience des experts		35
C.1	Chef de mission : diplôme (BAC + 5 : 5 pts ; BAC + 4 : 3 pts inférieur : 0 pt)	5
C.2	Chef de mission : expérience générale en conseil institutionnel, gouvernance ou transformation organisationnelle (2 pt par année au-delà de 10 ans, plafond 10 pts)	10
C.3	Chef de mission : participation à des missions similaires de réforme institutionnelle ou organisationnelle (2 pts par mission, plafond 5 missions)	10
C.4	Expert assistant en droit social / droit du travail et gestion des ressources humaines : titulaire d'un diplôme de niveau Bac +4 minimum en droit, droit social, ressources humaines ou discipline connexe ; justifiant d'une expérience avérée en droit du travail, en élaboration de statuts du personnel, de règlements intérieurs et de dispositifs de gestion des ressources humaines au sein d'administrations publiques ou d'établissements parapublics ;	5
C.5	Expert assistant en organisation et développement institutionnel : titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 minimum en administration publique, management, organisation ou discipline équivalente ; disposant d'une expérience pertinente en analyse institutionnelle, organisation des structures, gestion des processus et conduite du changement dans des organisations publiques ou parapublics.	5

D. Présentation et qualité du dossier		5
D.1	Conformité du dossier aux exigences de l'Appel à manifestation d'intérêt	2
D.2	Clarté, structuration, pagination et qualité de présentation	3
TOTAL		100

Seuil de qualification technique

Seules les offres ayant obtenu une note technique minimale de **70 points sur 100** seront déclarées techniquement conformes.

Dès l'adoption du dossier de sélection, le consultant classé meilleur ayant obtenu un score d'au moins 70/100 sera notifié par le Maître d'ouvrage pour la suite de la procédure.

10 - DATE ET LIEU DE DÉPÔT DES CANDIDATURES

Le pli fermé contenant la manifestation d'intérêt en six (06) exemplaires dont un (01) original et cinq (05) copies, portant la mention : *Appel à manifestation d'intérêt pour le recrutement d'un consultant pour l'appui à la transition institutionnelle et organisationnelle du Fonds Routier - Composantes 1 et 2. « A n'ouvrir qu'en séance de dépouillement »* devra être déposé au plus tard le 24 juillet 2026, à l'adresse suivante :

FONDS ROUTIER :

Immeuble SNI 12ème étage - porte 12.18 - COURRIER

BP 6221 Yaoundé - CAMEROUN

Tél. : (237) 222 22 47 52

11 - FINANCEMENT

Le financement de la mission sera assuré par le budget de fonctionnement du Fonds Routier - Exercice 2026.

Yaoundé, le _____

L'Administrateur,

ESSAIE MOUSSA Aubin