



REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail-Justice-Solidarité

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

SOCIETE NATIONALE DES PETROLES (SONAP S.A)

N° ...001/PRG/SONAP/2023

Avis d'Appel à Manifestation d'Intérêt

Intitulé sommaire des Prestations

- 1- Le présent Avis à manifestation d'intérêt fait suite à la volonté de la Société Nationale des Pétroles SONAP S.A de se doter des outils performants de management parmi lesquels l'élaboration du plan de carrière et du processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- 2- LA SOCIETE NATIONALE DES PETROLES (SONAP) a obtenu dans le cadre de l'exécution de son budget des fonds et à l'intention d'utiliser une partie de ces fonds pour effectuer des paiements au titre du marché relatif à la gestion des carrières (GC) et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC)

Le financement est à 100% assuré par le Budget de la SOCIETE NATIONALE DES PETROLES (SONAP) SA.

3- CONTEXTE JUSTIFICATION DE LA MISSION

La Société Nationale des Pétroles (SONAP SA) Guinée, souhaite entreprendre une étude approfondie sur la gestion des carrières et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'organisation.

L'objectif principal de cette étude est d'identifier, évaluer et améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines actuelles, en décelant les lacunes et les opportunités d'amélioration.

Cette consultation vise à élaborer des recommandations stratégiques pour bâtir, mettre en œuvre et optimiser le processus de gestion des carrières et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en vue de renforcer la rétention des talents et favoriser le développement professionnel des employés de la SONAP SA.

La planification des carrières, des emplois et des compétences concernera les différents corps de métier et assurera les perspectives d'ascension dans la hiérarchie des emplois.

Cette ascension fera référence à trois critères principaux que sont le niveau de diplôme, l'ancienneté et la performance ; Ce travail de gestion de la carrière et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des employés doit se faire de façon régulière et de façon équitable possible.

Le suivi de la carrière, des emplois et des compétences nécessitera, outre l'élaboration du plan de carrière et du processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mais avant d'autres exigences sont :

- Evaluation de la performance et des compétences.
- Identification et la classification des posts.
- Elaboration des fiches de fonction et les grilles salariales;
- La réalisation des bilans de compétences.
- Elaboration d'un guide d'évaluation de la performance des employées;
- La formation, le renforcement des capacités et le développement des compétences des employés
- La connaissance de l'évolution des carrières souhaitée;

Le constat actuel est que la SONAP SA ne dispose pas de plan de carrières, ni de processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de certaines pratiques de GRH.

C'est dans ce contexte que la SONAP SA, envisage d'effectuer une étude exhaustive sur la gestion des carrières et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aux fins d'un meilleur suivi des carrières et des performances des employés en vue de disposer en interne des compétences nécessaires pour répondre à l'évolution de ses besoins.

Les présents termes de référence s'inscrivent dans cette perspective, à travers le recrutement d'un cabinet de consultation en appui à la Direction des Ressources Humaines de la SONAP SA.

4- OBJECTIF DE LA MISSION

OBJECTIF GENERAL :

Elaborer les plans d'évolution professionnelle de la SONAP S.A pour l'ensemble des métiers.

OBJECTIFS SPECIFIQUES :

Mettre en place un processus continu de gestion stratégique des RH reposé sur :

- Un système intégré de gestion des RH;
- Stimuler l'excellence opérationnelle des différents services pour faciliter l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels ;
- Aligner les ressources humaines sur les besoins de l'entreprise en termes d'effectifs et de compétences;
- Développer les compétences (individuelles et collectives) et fidéliser les talents;

- Permettre à l'entreprise de disposer en interne des compétences nécessaires pour répondre à l'évolution de ses besoins;
- Définir la table des postes, des emplois types et des familles d'emplois;
- Identifier les postes stratégiques de la SONAP SA;
- Concevoir et mettre en œuvre un programme de gestion des performances, pour développer les compétences individuelles et collectives;
- Etablir un plan de gestion des compétences qui doit tenir compte de la spécificité du secteur de carburant qui a un catalogue de compétences techniques et spécifiques;
- Bâtir un organigramme et un catalogue des emplois spécifique à l'activité de régulation du secteur des hydrocarbures en Guinée (mission de la SONAP SA);
- Faire une classification des emplois avec les fonctions support (DF-DAAJ-DCGCI-DSI...) et fonctions opérationnelles (DSA – DOP – Projets);
- Elaborer un plan de gestion des talents et de développement individuel des personnes à haut potentiel qui peuvent progresser facilement vers les posts supérieurs;
- Élaborer les plans de succession pour les posts stratégiques;
- Élaborer des cheminements de carrières au sein de la SONAP SA;
- Faire une fixation des exigences d'évolution;

5- RESULTATS ATTENDUS DE LA MISSION

- Une note de cadrage de l'étude est établie par le bureau de consultation;
- Un état des lieux de gestion de la carrière au sein de la SONAP SA est réalisé à tous les niveaux de l'organigramme;
- Un plan de carrière est élaboré pour toutes les catégories professionnelles;
- Un dispositif de suivi de la Carrière est établi;
- Un rapport final de mission est rendu disponible et validé;
- Une note de cadrage de l'étude est établie par le cabinet de consultation ;
- Un rapport détaillé sur l'état actuel de la gestion des carrières à la SONAP SA, comprenant les forces, les faiblesses et les domaines d'amélioration potentiels.
- Des recommandations spécifiques et réalisables pour renforcer la gestion des carrières, la rétention des talents et le développement professionnel au sein de l'organisation.
- Une proposition de plan d'action pour la mise en œuvre des recommandations, incluant des étapes, des échéanciers et des indicateurs de suivi.
- Des politiques et procédures de gestion prévisionnelles des emplois et des compétences doivent être élaborés et mettre efficacement en œuvre.
- Concevoir et mettre en œuvre les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences suivant:

a) Outils d'observation de la démographie de l'entreprise

- Pyramide des âges
- Pyramide des anciennetés
- Structure des qualifications

b) Les outils d'analyse des emplois

- Cartographie des emplois
- Définition de fonction
- Référentiel de compétence d'un emploi

c) Les outils de suivi des ressources:

- L'évaluation des compétences de chaque salarié
- Le patrimoine des compétences de l'ensemble de l'entreprise
- L'entretien professionnel

d) ETENDU DES SERVICES ET ACTIVITES A ASSURER

L'étude portera sur les aspects suivants de la gestion des carrières (CG) et la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC) au sein de la SONAP SA

- Identification et analyse des politiques et procédures de gestion des ressources humaines actuelles (politiques et procédures de rémunération, de performances, de recrutement, d'intégration, de formation, etc...)
- Évaluation de l'adéquation entre les compétences des employés et les besoins organisationnels.
- Identification des opportunités de développement professionnel et de mobilité interne.
- Étude de la rémunération globale, et des avantages liés aux performances et à la progression des carrières.
- Analyse de la rétention des talents et des facteurs influençant la fidélisation du personnel.

e) DUREE PREVISIONNELLE DE LA MISSION DU CABINET ET MODALITES DE REALISATION

La durée prévisionnelle de la mission du consultant et modalités de réalisation est de trois (3) mois.

f) PROFIL DU CABINET ET DU PERSONNEL CLE

▪ Qualifications et compétences Générale:

Le Cabinet devra avoir une expertise avérée dans le domaine de la gestion des ressources humaines, de la gestion des carrières et de l'industrie pétrolière. Une expérience préalable dans la réalisation d'études similaires serait un atout.

Les exigences sont entre-autres :

- Avoir un diplôme supérieur en management des Ressources Humaines (Doctorat en GRH, Master en GRH).
- Connaissance de l'environnement Guinéen

- Avoir une expérience de plus de 15 ans dans le domaine du management des Ressources Humaines dans un système public ou privé.
- Avoir élaboré des plans de carrières et des plans de gestion prévisionnelles des emplois et des compétences pour plusieurs entités
- Avoir mis en place la gestion des carrières dans une organisation publique ou privée.
- Avoir mené des missions en GRH en Guinée et/ou Maghreb.
- Avoir été Directeur des Ressources Humaines.

Avoir élaborer un dispositif de suivi ou d'analyse de la carrière au niveau des organisations publiques ou privées

6- MODE DE SÉLECTION ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Les critères pour l'établissement de la liste restreinte :

Les candidats intéressés sont invités à manifester leurs intérêts pour les prestations de service ci-dessus en fournissant les informations indiquant qu'ils sont qualifiés pour exécuter les services (la nature des activités du candidat et le nombre d'années d'expérience, les qualifications du candidat dans le domaine des prestations et notamment référencées concernant des marchés analogues; l'organisation technique et managériale du Cabinet, les qualifications générales et le nombre de l'effectif du personnel par catégorie professionnelle).

Il est demandé aux candidats de fournir ces informations en ne dépassant pas 5 à 15 pages environ. Les candidats peuvent s'associer pour renforcer leurs compétences respectives.

Une liste de six (06) à huit (08) candidats au plus présentant au mieux les aptitudes requises pour exécuter la prestation sera établie par la Société Nationale des Pétroles. Les candidats présélectionnés seront ensuite invités à présenter leurs propositions techniques et financières sur la base du dossier de demande de propositions qui leurs seront remis pour la réalisation des services requis. Au bout de ce processus, un cabinet sera sélectionné selon la méthode : **sélection fondée sur la qualité technique et le cout (sélection qualité cout)** basée notamment sur l'expérience, la qualification des experts, la méthodologie de travail proposée, et le montant de la proposition.

La procédure de la présente manifestation d'intérêt sera conduite en application des dispositions des articles 33 et 35 du Code des marchés publics.

7- Les candidats intéressés peuvent obtenir des informations complémentaires auprès des adresses ci-après :

- ✓ Le Responsable de passation des Marchés Publics auprès de la Société Nationale des Pétroles **Tel : 621 20 98 73** du Lundi au Jeudi de 8h à 16h et les vendredis de 8h à 13h.
- ✓ La Direction des Ressources Humaines **Tel : 626 26 27 24 / 628 06 86 22**

8- Les manifestations d'intérêt doivent être déposées à la Société Nationale des Pétroles (SONAP), sise à la Minière, Commune de Ratoma, au plus tard le 07/11/2023 à 10h 00mn. (L'Ouverture des plis aura lieu le même jour à 10h 30 mn en présence des candidats qui en désireront).

Le Directeur Général

