



**DEMANDE DE PROPOSITION RÉSERVÉE EXCLUSIVEMENT AUX CABINETS DE
CONSULTANTS**

**POUR EFFECTUER UNE ÉVALUATION DES LACUNES EN MATIÈRE DE CAPACITÉS ET
ÉLABORER DES PROGRAMMES/INTERVENTIONS DE RENFORCEMENT DES
CAPACITÉS DES PRINCIPAUX ACTEURS DE LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

RÉFÉRENCE DU MARCHÉ : AUABC/CONS/2023/01

A. CONTEXTE

Les États membres de l'Union africaine ont adopté la Convention de l'Union africaine sur la prévention et la lutte contre la corruption (AUCPCC) lors de la deuxième session ordinaire de la Conférence de l'Union (UA) tenue à Maputo (Mozambique), le 11 juillet 2003. La Convention est entrée en vigueur le 5 août 2006, trente (30) jours après le dépôt du 15e instrument de ratification. À ce jour, 48 pays ont ratifié la Convention AUCPCC et en sont de ce fait devenus États parties.

Le Conseil consultatif de l'Union africaine contre la corruption (CCUAC) a été créé en vertu de l'article 22 (1) de la Convention et a pour mandat de promouvoir et d'encourager l'adoption de mesures et d'actions par les États parties visant à prévenir, détecter, punir et éradiquer la corruption et les infractions connexes en Afrique, ainsi que de suivre l'application de ces mesures.

Le Conseil consultatif de l'UA contre la corruption a pour mandat général de :

1. Documenter et analyser les activités de corruption ;
2. Conseiller l'UA et les États membres sur toutes les questions de corruption ;
3. Contrôler et rendre compte de la mise en œuvre et du respect de la Convention ; et
4. Initier des activités de plaidoyer et de sensibilisation visant à prévenir la corruption.

Le deuxième pilier stratégique du Plan stratégique 2018-2022 visait à renforcer la capacité des États parties à lutter contre la corruption. L'un des principaux défis auxquels sont confrontés les organismes de lutte contre ce fléau est le manque de capacités et de compétences pour mener des enquêtes efficaces ainsi que de techniques permettant de constituer des dossiers solides pour tenter de meilleures poursuites. En outre, les recherches ont également révélé que de nombreuses affaires n'aboutissent pas à de meilleures poursuites en raison de détails techniques, que ce soit au niveau des enquêtes ou des instructions. En outre, de nombreuses agences de lutte contre la corruption sont confrontées à un taux élevé de mouvement du personnel, ce qui aggrave les problèmes de capacité déjà importants. Ainsi donc, le Conseil se

propose de d'élaborer un programme de renforcement des capacités avec pour objectif la prévention de la corruption, les enquêtes et les poursuites, ainsi que l'amélioration de la coordination et de la collaboration efficaces entre les acteurs clés de la chaîne de lutte contre la corruption, à savoir la prévention, les enquêtes et les poursuites.

Le CCUAC reconnaît qu'il y a eu diverses interventions par de nombreuses parties prenantes visant à renforcer les capacités des praticiens et des agents des autorités nationales de lutte contre la corruption, des agences nationales de poursuite et d'autres agences gouvernementales ayant un mandat de lutte contre la corruption. Il est donc primordial que les interventions pour le renforcement des capacités répondent aux besoins réels et soient axées sur la demande. Le Conseil commencera donc par effectuer une évaluation des besoins afin d'identifier les lacunes en matière de capacités, à partir desquelles des interventions visant à combler ces lacunes seront élaborées.

B. OJECTIF DE LA CONSULTANCE

L'objectif principal de la consultance est d'identifier les lacunes en matière de capacités au sein des États membres. Le consultant devra également élaborer des programmes/interventions de renforcement des capacités qui permettront de doter les acteurs clés des compétences et des connaissances nécessaires pour relever avec succès les défis qui se présentent lors des enquêtes et des poursuites en matière de corruption et de crimes économiques.

Les objectifs spécifiques de la consultance sont :

- i. Identifier les principaux acteurs des États membres de l'UA chargés de la prévention, des enquêtes et des poursuites en matière de corruption ;
- ii. Mener un exercice d'évaluation des besoins pour identifier les lacunes en matière de capacités de prévention, d'enquête et de poursuite de la corruption ; et
- iii. Proposer et élaborer des programmes/interventions de renforcement des capacités sur mesure pour combler les lacunes identifiées.

Le rapport d'évaluation ainsi que les interventions et le programme proposés seront utilisés pour identifier les institutions et les experts susceptibles d'offrir des programmes de renforcement des capacités au profit des acteurs clés de la chaîne de lutte contre la corruption dans les États membres de l'UA.

C. CHAMP D'ACTION DE LA CONSULTANCE

Le cabinet de consultants devra être en mesure d'effectuer ce qui suit :

- ii. Identifier les acteurs nationaux et régionaux de la lutte contre la corruption dans les États membres ;
- iii. Identifier les défis, les goulots d'étranglement, les contraintes auxquels les acteurs sont confrontés dans la prévention de la corruption, les enquêtes et les poursuites dans les affaires de corruption ;
- iv. Identifier les lacunes de capacité le long de la chaîne de prévention de la corruption, d'enquête et de poursuite dans tous les États parties au moyen d'outils d'évaluation appropriés ; et
- v. Proposer des interventions et programmes ciblés qui permettront de combler les lacunes en matière de capacités.

D. EXIGENCES EN MATIÈRE DE RAPPORTS, DÉLAIS ET ÉLÉMENTS LIVRABLES

La durée de la consultation est estimée à quarante-cinq (45) jours répartis sur trois (3) mois. La tâche sera réalisée au cours du deuxième trimestre de 2023. Le produit livrable final devrait être soumis le 30 juin 2023. Le consultant devra soumettre un rapport initial comprenant le plan de travail proposé et la méthodologie de travail sept (7) jours après la signature du contrat. Une fois le rapport initial approuvé, le consultant procédera à l'évaluation et à l'élaboration des programmes de renforcement des capacités. Le consultant devra soumettre les éléments livrables suivants :

1. Rapport sur les lacunes et l'analyse des capacités
2. Programme/Intervention de renforcement des capacités

E. IDENTIFICATION DU CABINET DE CONSULTANTS

Le cabinet de consultants sera sélectionné sur la base des qualifications académiques minimales suivantes et d'expérience des membres de l'équipe, ainsi que de l'expérience cumulée du cabinet.

i. Profil du cabinet des consultants

- Posséder un minimum de 10 ans d'expérience de travail sur des projets relatifs au développement d'organisations et/ou au renforcement des capacités ;
- Avoir une expérience dans le développement d'instruments d'évaluation des besoins ;
- Avoir travaillé sur au moins 3 projets concrets sur le renforcement des capacités des institutions ;
- Présenter des références vérifiables de travaux antérieurs de nature similaire ;
- Posséder une expérience de collaboration avec des institutions qui promeuvent la bonne gouvernance et la lutte contre la corruption ; et
- Être originaire d'un État membre de l'Union africaine.

ii. Composition de l'équipe des experts

Le cabinet doit disposer d'au moins deux (2) experts présentant des profils comme suit :

1. Un expert en développement institutionnel/organisationnel ayant une expérience avérée dans la conduite d'évaluation des besoins dans différentes institutions/organisations sur le continent ; et
2. Un expert en lutte contre la corruption avec une expérience dans des tâches similaires ou une solide expérience dans une agence de lutte contre la corruption.

iii. Profil académique des membres de l'équipe

Les membres de l'équipe doivent avoir l'expertise pertinente telle que décrite dans la composition des membres de l'équipe ci-dessus). Le chef d'équipe doit être titulaire d'un doctorat.

a. Profil académique et expérience de l'expert en développement institutionnel/organisationnel

- Doit être titulaire d'un Master en gestion des entreprises (MBA) ou d'un Master en développement, économie, droit, relations internationales, politique publique, droits de l'homme, administration publique ou toute autre discipline pertinente des sciences sociales ;
- Au moins 10 ans d'expérience avérée dans le domaine du développement organisationnel ;
- Avoir travaillé sur au moins (trois) 3 projets sur le développement de programmes/interventions de renforcement des capacités institutionnelles ; et
- Maîtrise de la langue anglaise ou française.

b. Profil académique et expérience de l'expert anti-corruption

- Diplôme de troisième cycle en sciences politiques, droit, économie, statistiques ou toute autre discipline pertinente des sciences sociales ;
- Au moins 10 ans d'expérience professionnelle avérée en matière de lutte contre la corruption, de gouvernance et de corruption ;
- Bonne compréhension du travail des agences de lutte contre la corruption et des autres agences ayant un mandat de lutte contre la corruption ;
- Maîtrise de l'anglais ou du français.

F. MÉTHODE DE SÉLECTION ET CRITÈRES D'ANALYSE DES MANIFESTATIONS D'INTÉRÊT

Le processus de sélection d'un cabinet de consultants appropriée devra respecter les critères suivants :

- Méthodologie proposée, approche technique et compréhension des TdR : 25
- Expérience de travail sur des tâches similaires : 35
- Expérience en matière de gouvernance et de lutte contre la corruption : 20
- Diplômes académiques : 20

Le total des points est de cent (100) et la note technique minimale requise pour passer est de soixante-dix (70).

Pour l'évaluation des manifestations d'intérêt, les critères suivants seront appliqués :

- Diplôme(s) d'études et compétences pertinentes des membres de l'équipe (15 points) ;
- Expérience des membres de l'équipe en rapport avec la tâche - rôle dans le cabinet de consultants (30 points) ;
- Expérience du cabinet en rapport avec la mission (20 points) ; et
- Approche technique et méthodologie (35 points).

G. PIÈCES À FOURNIR

Les cabinets de consultants intéressés sont invités de soumettre leurs dossiers de candidature comportant les pièces ci-après :

- Proposition technique détaillée (comprenant le plan de travail, la compréhension et l'interprétation des TdR, l'approche technique et la méthodologie pour mener à bien le travail) ;
- Profil du cabinet;
- Curriculum vitae des membres de l'équipe ;
- Proposition financière; et
- Deux lettres de référence de clients antérieurs.

H. SOUMISSION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

- Les manifestations d'intérêt doivent être soumises à l'adresse suivante : auabcregistry@africa-union.org avec copie à munthalim@africa-union.org
- Le titre de la tâche et le numéro de référence du marché doivent être clairement indiqués dans l'objet du courriel.
- La date limite de soumission est fixée au 13 avril 2023 à 15h00, heure d'Afrique de l'Est (GMT +3).