



\*\*\*\*\*

## SECRETARIAT GÉNÉRAL

\*\*\*\*\*

## DIRECTION GENERALE DES SOLIDARITÉS

\*\*\*\*\*

## UNITE DE COORDINATION DU PROJET FSR COMPOSANTE 3 – VOLET GSI

\*\*\*\*\*

### TERMES DE REFERENCE

## RECRUTEMENT D'UN CABINET DE DEVELOPPEMENT DU SYSTEME D'INFORMATION DU RSU

### 1. Contexte

Le Gouvernement Malagasy représenté par le Ministère de la Population et des Solidarités (MPS) a reçu un financement de la Banque mondiale pour la mise en œuvre d'un nouveau Programme intitulé « Projet de filets de sécurité et de résilience à Madagascar (PSFR) ». Ce projet sera mis en œuvre par le Fonds d'Intervention pour le Développement (FID), en étroite collaboration avec les Ministères sectoriels, tels que le Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage, Ministère de la Pêche et de l'Economie Bleue, Ministère de l'éducation Nationale, Ministère de l'Environnement et du Développement Durable, Ministère de la justice, Ministère de l'artisanat et des métiers, Ministère de la Santé Publique, Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ...



L'objectif de développement du PFSR est « d'aider le gouvernement de Madagascar à accroître l'accès des ménages extrêmement pauvres aux services de protection sociale, à développer le système de protection sociale et à promouvoir la résilience aux chocs ».

Le Projet de filets de sécurité et de résilience à Madagascar est constitué par quatre composantes :

- **Composante 1 : filets de sécurité et résilience :**
  - a. Les Transferts Monétaires pour le Développement Humain (TMDH)
  - b. Les Filets Sociaux Productifs (FSP)
  - c. Les Activités réponses aux crises
  - d. Résilience et inclusion productive
- **Composante 2 : Renforcement de l'administration, du suivi et de la responsabilité sociale du filet de sécurité**
- **Composante 3 : Renforcement des capacités institutionnelles pour la coordination du système de protection sociale et**
- **Composante 4 : Composante de réponse d'urgence contingente (CERC)**

**La Composante 3 : Renforcement des capacités institutionnelles pour la coordination du système de protection sociale (7,0 millions USD)**

Dans le cadre du SSNP, un appui important a été fourni au MPS pour renforcer les capacités institutionnelles. Par exemple, l'appui a permis au MPS d'établir (i) un registre des bénéficiaires qui comprend plus d'un million de ménages des programmes d'intervention réguliers et d'urgence, (ii) une base de données des programmes de protection sociale, et (iii) un module de suivi lié à la prestation des programmes de protection sociale. Le MPS a utilisé ces outils pour améliorer : (i) la mise en œuvre du Suivi Post Distribution (PDM) des interventions fournies par les acteurs humanitaires et de développement lors des réponses à la crise (programme d'urgence pendant la pandémie COVID-19, réponse à la sécheresse dans le Sud) ; et (ii) la conception et la mise en œuvre des contrôles aléatoires du mécanisme de mise en œuvre du programme de protection sociale.

La composante poursuivra le financement initié dans le cadre du SSNP pour soutenir le MPS dans : (a) le suivi et l'évaluation de certains programmes de protection sociale ; (b) le renforcement des mécanismes nationaux de coordination pour soutenir l'expansion verticale et horizontale des transferts monétaires en réponse à la crise ; (c) la tenue et la promotion du registre des bénéficiaires ; (d) l'exploitation du registre des bénéficiaires existant pour établir un registre social plus large couvrant les ménages bénéficiaires potentiels dans des zones



sélectionnées ; (e) la coordination entre le registre social et les efforts en cours dans le cadre du projet PRODIGY pour établir un système national d'identification qui peut fournir l'assurance d'une identité unique pour chaque ménage dans le registre ; (f) le renforcement des capacités de gestion financière et de passation des marchés du MPS ; (g) la coordination de la gestion des risques environnementaux et sociaux; (h) la coordination des Groupes Thématiques de Protection Sociale (i) la mise en œuvre de la stratégie de communication couvrant les aspects stratégiques du projet ; (j) le financement des audits opérationnels, techniques et financiers ; (k) formation et renforcement des capacités ; et (l) l'entretien et la maintenance des locaux du MPS.

Ainsi, la Direction Générale des Solidarités du Ministère est dans la phase de mise en place du Registre Social Unique (RSU)<sup>1</sup>. Le RSU est un système d'information commun, unique, structuré et organisé qui consolide les informations démographiques, socio-économiques, et de vulnérabilité sur les ménages et les individus et les met à la disposition des décideurs et des acteurs des secteurs sociaux.

Pour une utilisation optimale de ce système, il est prévu le recrutement d'un cabinet de développement pour la mise en place du système d'information du RSU. Les présents TDR s'inscrivent dans ce contexte.

## **2. Objectifs de la mission**

L'objectif de cette mission est la conception, le développement, les tests et le déploiement d'un registre social pour soutenir la sensibilisation, l'admission, l'enregistrement et la détermination de l'éligibilité potentielle de plusieurs programmes sociaux. Le résultat doit inclure deux applications : (i) une application Web, appelée registre social centralisé, et (ii) une application mobile, appelée application décentralisée avec mode offline et online du RSU.

## **3. Les tâches du cabinet**

Les fonctionnalités et les exigences pour les deux logiciels (application WEB et application mobile) sont décrites dans le cahier des charges du RSU. Le Cabinet doit fournir une documentation complète, un code source et un renforcement des capacités adéquat au personnel identifié au sein du Ministère afin qu'il puisse être maintenu de manière autonome une fois la période de garantie terminée.

---

<sup>1</sup> Note conceptuelle du RSU



Le Cabinet doit également fournir un support pendant au moins six mois après le déploiement (go live), pour résoudre tout bug ou problème pouvant survenir pendant les phases du projet.

De manière spécifique, la mission se décline comme suit :

- Produire le cahier des charges opérationnel à partir du cahier des charges fonctionnel du RSU en intégrant tous les besoins de tous les acteurs concernés ;
- Analyser et concevoir tout le système d'information du RSU ;
- Développer toutes les solutions (applications web et mobile) du SI du RSU avec des outils modernes et faciles à utiliser ;
- Utiliser les méthodes agiles pour la gestion du projet de développement de toutes les solutions à mettre en place ;
- Déployer une usine complète de gestion de logiciel au profit du Ministère dans un environnement de développement en vue d'un déploiement automatisé en environnement de production ;
- Installer les environnements de test / DEV/ PROD des solutions du SI du RSU ;
- Tester et déployer toutes les solutions développées dans les environnements de test / DEV/ PROD ;
- Former l'équipe du projet et les utilisateurs au niveau du Ministère et des partenaires, à savoir :
  - Élaborer le support et le plan de formation ;
  - Former, en lien avec l'équipe du projet, les utilisateurs à l'utilisation de la solution mise en place.
- Former les personnes responsables et administrateurs du système au niveau central, à savoir :
  - Élaborer le support et le plan de formation ;
  - Transférer les compétences sur les mises à jour des modules et autres fonctionnalités liées au système dans son ensemble.
- Accompagner le Ministère sur la conduite du changement pour faciliter l'adoption des solutions mises en place.
- Assurer la maintenance ; élaborer le plan de suivi et de maintenance corrective et évolutive de la solution ;



## 4. Les résultats attendus

Les résultats attendus à l'issue de la mission sont les suivants<sup>2</sup> :

- Évaluation des besoins et consultation des parties prenantes :
  - Réaliser une évaluation des besoins pour identifier les défis, les lacunes et les opportunités existants dans la gestion des informations sur les différents programmes de protection sociale et les parties prenantes impliquées
  - Identifier et prendre en compte les enseignements tirés des efforts antérieurs visant à établir et gérer des systèmes similaires (e-Fkt, d'autres IS des PTF).
  - Prendre en compte les enseignements tirés de la mise en place du pilote RSU en 2023
  - S'engager avec les principales parties prenantes, notamment les gestionnaires de programme, les administrateurs de données, les agences gouvernementales compétentes, les partenaires de coopération, les ONG et les donateurs internationaux, pour recueillir leurs idées, leurs attentes et leurs exigences concernant le RSU.
  - Évaluer l'infrastructure et les systèmes existants pour identifier les opportunités de développement et d'opérationnalisation du RSU ;
- Exigences de conception et fonctionnelles
  - Élaborer une conception globale pour RSU, en vue d'une évolutivité, d'une scalabilité et d'une interopérabilité du système pouvant s'adapter aux futures extensions et modifications du programme.
- Partage de données, échange de données et interopérabilité
  - Déterminer les méthodes les plus appropriées pour la réception des données collectées, l'auto-enregistrement, la mise en correspondance des données avec d'autres bases de données et les accords de partage de données.
  - Développer des protocoles et des normes pour le partage et échange de données et l'interopérabilité avec d'autres parties prenantes
  - Identifier et proposer des mécanismes pour garantir la protection, la confidentialité et le respect des réglementations sur la confidentialité des données, tout en intégrant des données provenant de sources multiples<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Référer au cahier des charges RSU

<sup>3</sup> Voir lois sur la protection de données et CMIL



- Établir des protocoles de nettoyage, de validation et de synchronisation des données pour maintenir l'intégration des données.
- Fournir des recommandations sur les formats d'échange de données et protocole de communication.
- Infrastructure technologique :
  - Identifier l'infrastructure technologique requise, y compris le matériel, les logiciels et les capacités réseau, pour mettre en place le RSU
  - Évaluer la faisabilité de l'utilisation des systèmes gouvernementaux existants ou des nécessités de développer de nouvelles solutions
  - Proposer des mécanismes pour assurer la compatibilité et l'interopérabilité avec d'autres bases de données et systèmes gouvernementaux
- Suivi et évaluation
  - Concevoir un cadre de suivi et d'évaluation pour évaluer la performance et l'utilisation du registre social.
  - Définir des indicateurs de performance, des méthodes de collecte de données et des mécanismes de reporting pour un suivi régulier
- Développement de logiciels
  - Rédaction des codes source sur les spécifications et la conception du projet
  - Implémenter et intégrer toutes les solutions (applications web, mobile) du SI du RSU
  - Effectuer des tests unitaires (UAT) pour identifier et corriger les éventuelles anomalies détectées de chaque modules
  - Collaborer avec les équipes d'assurance qualité pour effectuer des tests du système et résoudre les bugs
  - Tester et déployer les solutions dans les environnements de test (DEV)
- Tests/UAT (Recette et vérification)
  - Planification des tests
    - Développer une stratégie et un plan de tests basés sur les exigences du projet.
    - Identifier les scénarios de test, les cas de test et les critères d'acceptation.
  - Test d'acceptation
    - Réaliser diverses phases de tests suivant les profils existants
    - Générer des rapports de test, documenter les bugs et suivie de résolutions



- Automatisation
  - Implémentation de scripts de tests automatisés pour faciliter les tâches répétitives des tests.
  - Exécuter des tests de régression pour s'assurer que les nouveaux développements n'ont pas un impact négatif sur les fonctionnalités existantes.
- Formation et renforcement des capacités
  - Évaluation des besoins :
    - Évaluer les compétences et les connaissances actuelles au sein du Ministère (Centrale et régionale)
    - Identifier les lacunes et les domaines nécessitant une formation spécialisée
  - Planning de formation
    - Concevoir et mettre en œuvre des programmes de formation sur mesure pour exploiter le système
    - Proposer des sessions de formation, des ateliers ou (e-learning) des modules d'apprentissage en ligne pour améliorer les compétences
  - Suivi et évaluation :
    - Établir des mécanismes pour surveiller l'efficacité du renforcement des capacités
    - Mener des évaluations régulières pour mesurer l'impact de la formation
  - Pilotage du projet :
    - Implémentation du RSU
      - Implémentation du système dans l'environnement test & production
      - Déployer le système dans l'environnement test
      - Faire le UAT test / Tester les fonctionnalités et recueillir les feedbacks de l'équipe testeur.
    - Correction et intégration des bugs :
      - Corriger et intégrer les bugs pour affiner et améliorer le plateforme RSU
      - Ajustement itératif des fonctionnalités, de l'interface utilisateur ou des fonctionnalités en fonction des résultats du test.



- Identification des risques
  - Identifier et résoudre les problèmes et défis potentiels avant le déploiement à grande échelle
  - Évaluer la faisabilité et les résultats des tests pour mettre en place une stratégie de déploiement à grande échelle
- Déploiement :
  - Déploiement à grande échelle
    - Implémenter des systèmes sur l'ensemble de la fonctionnalité
    - S'assurer que toutes les infrastructures et tous les systèmes de support nécessaires sont en place.
  - Communication et Formation
    - Communiquer le plan de déploiement aux parties prenantes et aux utilisateurs finaux.
    - Fournir une formation et un accompagnement aux utilisateurs
  - Maintenance Niveau 1 (Assistance des utilisateurs)
    - Surveillance des performances du système et des feedbacks des utilisateurs lors du déploiement avant go live
    - Offrir une assistance continue, une rerotation des bugs et des mises à jour selon les besoins.

## 5. Méthodologie indicative

Le développement du Système d'Information du RSU doit intégrer la meilleure des technologies et méthodes de développement de solutions informatiques.

Le processus de développement du Système d'Information du RSU se fera selon la méthode participative et comprendra les phases suivantes :

### Phase 1 : Cadrage de la mission

Elle sera une phase préparatoire durant laquelle le cabinet organisera des rencontres avec le comité de gestion du projet et les acteurs concernés par le RSU. Elle sera précédée de l'actualisation, au besoin, de sa méthodologie. C'est une phase de recueil des données (papiers et numériques) pour repreciser les besoins des utilisateurs du RSU se trouvant dans le cahier de charge. C'est également une phase de consultation de la documentation.

Le cabinet organisera, à ses frais, un atelier de démarrage de la mission en présentiel auquel seront invitées toutes les parties prenantes du RSU.



Livrables de cette phase :

- Rapport de cadrage de la mission ;
- Plan de travail.

## **Phase 2 : Collecte, analyse et conception du SI du RSU**

L'ensemble des données existantes auprès des différentes parties prenantes seront collectées par le cabinet. Il procédera ensuite à une mise à jour du cahier de charge de RSU puis il analysera minutieusement les besoins de tous les acteurs. Cette tâche devra consacrer la conception complète du SI du RSU.

Le cabinet organisera un atelier de restitution des livrables de cette activité à laquelle seront invitées toutes les parties prenantes du RSU.

Livrables de cette phase :

- Cahier des charges opérationnel ;
- Rapport d'analyse et de conception du SI du RSU.

## **Phase 3 : Développement, test et déploiement des solutions du SI du RSU**

Cette étape verra la production de toutes les solutions prévues pour le SI du RSU. Le cabinet utilisera la méthodologie agile pour le développement de toutes les solutions (applications web et mobile) du SI du RSU. Il mettra en place un environnement de test / DEV/ PROD où seront déployées les solutions développées. Le cabinet mettra aussi à la disposition du Ministère une usine complète de gestion de logiciel en vue d'une intégration continue. Enfin, il installera toutes les solutions développées et testées dans les environnements de test / DEV/ PROD.

Livrables de cette phase :

- Codes source des outils développés ;
- Rapports de recettes des solutions développées ;
- Usine logicielle ;
- Guides d'installation et d'exploitation de tous les outils mis en place.

## **Phase 4 : Formation et accompagnement**

Cette phase doit se concentrer sur le renforcement des capacités des administrateurs et des utilisateurs des solutions mises en place. Le cabinet procédera à la formation des informaticiens du ministère à l'utilisation de l'usine logicielle, à l'installation des outils développées et à l'exploitation des environnements tests / DEV / PROD. Il formera également les administrateurs



des solutions mises en place et les utilisateurs de ces dernières. Le cabinet accompagnera le ministère dans la conduite du changement induit par l'introduction de ces nouveaux outils.

Un Rapport final sera soumis à la fin de cette phase. Le rapport devra décrire les résultats généraux obtenus au cours du projet et les recommandations pour le fonctionnement du système, sa maintenance et son soutien ainsi que toutes les améliorations futures possibles.

Livrable de cette tâche :

- Guide d'utilisation des solutions développées ;
- Rapport de formation ;
- Rapport final.

## 6. Livrables attendus

Les livrables dus au titre de ce marché sont listés ci-après :

- Rapport de cadrage de la mission ;
- Cahier des charges opérationnel ;
- Rapport d'analyse et de conception du SI du RSU ;
- Codes source des outils développés ;
- Rapports de recettes des solutions développées ;
- Usine logicielle ;
- Guides d'installation et d'exploitation de tous les outils mis en place ;
- Guide d'utilisation des solutions développées ;
- Rapport de formation ;
- Rapport final.

Le cabinet fournira dans la limite du projet les différents livrables ci-dessous, qui seront évalués selon la qualité et la clarté de l'analyse et du travail effectués en rapport avec les tâches spécifiées :

Livrables	Date prévue de soumission version finale	Paiement (à facturer après approbation du livrable)
<b>Phase 1 : Cadrage de la mission</b>		



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport de cadrage de mission ;</li> <li>- Plan de travail.</li> </ul>	<p>02 semaines après le démarrage de la mission.</p>	<p>10%</p>
<b>Phase 2 : Collecte, analyse et conception du SI du RSU</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cahier de charge opérationnel ;</li> <li>- Rapport d'analyse et de conception du SI du RSU.</li> </ul>	<p>06 semaines après la phase 1.</p>	<p>30%</p>
<b>Phase 3 : Développement, test et déploiement des solutions du SI du RSU</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Codes sources des outils développés ;</li> <li>▪ Rapports de recettes des solutions développées ;</li> <li>▪ Usine logicielle ;</li> <li>▪ Guides d'installation et d'exploitation de tous les outils mis en place ;</li> <li>▪ Guide d'utilisation des solutions développées.</li> </ul>	<p>20 semaines après la phase 2.</p>	<p>40%</p>
<b>Phase 4 : Formation et accompagnement</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guide d'utilisation des solutions développées ;</li> <li>▪ Rapport de formation ;</li> <li>▪ Rapport final.</li> </ul>	<p>04 semaines après la phase 4.</p>	<p>20%</p>

Le cabinet devra fournir dans son plan de travail l'échéance pour la remise des versions préliminaires de chaque Livrable.



## 7. Modalités d'exécution

La Direction du RSU sera le point focal qui sera l'interlocuteur du cabinet retenu pour la présente mission. Le cabinet mobilisera par ses soins tous les moyens logistiques nécessaires à la réalisation de ses missions.

La Direction du RSU de même que toutes les entités du Ministère et des autres institutions concernées mettront à la disposition du cabinet toute la documentation et l'information disponible pour lui permettre de mener à bien sa mission. Il sera chargé de l'organisation des réunions avec les parties prenantes en cas de besoin.

Le cabinet sera responsable de la collecte de toutes les informations faisant partie du domaine public, dont il aurait besoin.

## 8. Profil du cabinet

Le cabinet doit :

- Être en situation régulière vis-à-vis de la fiscalité ;
- Être une Entreprise ayant une expérience générale d'au moins de 10 ans dans le domaine de la conception et du déploiement de solutions informatiques ;
- Posséder au moins trois (03) références dans la conception de projet de nature et complexité similaire durant les cinq (05) dernières années, justifiées par une attestation de bonne fin d'exécution.
- Justifier d'une excellente compétence d'organisation.

Le cabinet donnera dans son dossier la liste et les CV du personnel qu'il compte mobiliser pour la réalisation des prestations demandées. Il doit présenter une équipe multidisciplinaire d'experts composée de la manière suivante et ayant notamment les profils ci-après :

POSTE	QUALIFICATIONS
<b>Chef de mission</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Qualification : Au moins BAC +5 en systèmes d'information, en informatique, en gestion de projet informatiques.</li><li>▪ Expériences : Au moins dix (10) ans dans l'exécution projets de nature et de complexité similaire. Avoir capitalisé au moins trois (03) références en conduite d'étude de nature et de complexité similaire, en tant que Chef de mission.</li></ul>
<b>01 Analyste fonctionnel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Qualification : Au moins BAC + 5 en Organisation et systèmes d'information, en Informatique.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expériences : Au moins cinq (05) ans en analyse fonctionnelle et à la conception technique. Maîtrise des méthodes et des techniques d'analyse des besoins métier et des processus d'affaires. Compétences avancées en modélisation des processus métier à l'aide d'outils tels que BPMN, UML. Capacité à rédiger des spécifications fonctionnelles détaillées et des documents de conception technique. Excellente compréhension des concepts de développement logiciel et des technologies informatiques. Capacité à traduire les besoins métier en exigences fonctionnelles claires et concises pour les équipes de développement.</li> </ul>
<p><b>01 Expert en architecture technique SI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualification : Au moins BAC +5 en systèmes d'information, en informatique, ou en génie logiciel ou diplôme équivalent.</li> <li>▪ Expérience d'ordre général : Au moins cinq (05) ans d'expérience Expertise avérée dans le développement logiciel avec une expérience minimale de [nombre d'années] années dans un rôle similaire. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétences : Pour mener à bien cette mission, l'ingénieur développeur doit remplir les conditions suivantes :</li> <li>• Maîtrise des langages de programmation courants tels que Java/JEE et/ou PHP.</li> <li>• Connaissance approfondie des architectures logicielles et des modèles de conception.</li> <li>• Expérience pratique dans la conception et le développement de solutions basées sur des architectures orientées services (SOA) ou microservices.</li> <li>• Maîtrise des technologies de développement web (HTML, CSS, JavaScript) et des frameworks associés (React, Angular, Vue.js, etc.).</li> <li>• Expérience dans la conception et l'intégration de bases de données relationnelles et non relationnelles.</li> <li>• Capacité à travailler avec des outils de développement collaboratif (Git, SVN, etc.) et des méthodologies agiles (Scrum, Kanban, etc.).</li> <li>• Expérience dans la mise en œuvre de pratiques DevOps et des pipelines d'intégration continue/déploiement continu (CI/CD)</li> <li>• Connaissance des principes de sécurité des applications et des bonnes pratiques</li> </ul> </li> </ul>



	<p>en matière de développement sécurisé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité à concevoir des architectures logicielles robustes, évolutives et modulaires.</li> <li>• Expérience dans la documentation et la communication des architectures logicielles aux différentes parties prenantes.</li> <li>• Connaissance des principes de conception de l'expérience utilisateur (UX) et de l'interface utilisateur (UI).</li> <li>• Esprit d'équipe et capacité à collaborer avec des membres d'équipes multidisciplinaires.</li> <li>• Expérience dans le développement de solutions pour les secteurs de l'Administration en général et dans la protection sociale en particulier.</li> </ul>
<p><b>02 Ingénieurs développeurs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualification : Au moins BAC +5 en systèmes d'information, en informatique, ou diplôme équivalent.</li> <li>▪ Expériences : au moins sept (7) ans dans le domaine de la conception, du développement des applications informatiques, du codage et de la documentation des programmes informatiques.</li> <li>▪ Compétences : Pour mener à bien cette mission, les ingénieurs développeurs doivent remplir les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir une bonne maîtrise des outils de développement java/j2ee et/ou PHP ;</li> <li>• Avoir une bonne expérience de plus de 5 ans sur le développement Java/JEE et/ou PHP ;</li> <li>• Avoir une bonne connaissance des méthodologies de conception et développement d'applications ;</li> <li>• Avoir une bonne connaissance des méthodologies agiles ;</li> <li>• Comprendre l'anglais technique ;</li> <li>• Maîtriser la Qualité et les Normes du SI ;</li> <li>• Avoir de bonnes capacités rédactionnelles, de créativité et d'innovation.</li> </ul> </li> </ul>



## 9. Qualification

Un cabinet sera éliminé si sa proposition ne prouve pas sans équivoque qu'il obéit aux critères obligatoires minimaux suivants :

Critères obligatoires
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Être en situation régulière vis-à-vis de la fiscalité ;</li> <li>▪ Être une Entreprise ayant une expérience générale d'au moins de 10 ans dans le domaine de la conception et du déploiement de solutions informatique ;</li> <li>▪ Posséder au moins trois (03) références dans la conception de projet de nature et complexité similaire durant les cinq (05) dernières années, justifiées par une attestation de bonne fin d'exécution.</li> <li>▪ Justifier d'une excellente compétence d'organisation.</li> </ul>

Les critères d'évaluations seront notés comme suit :

Critères, sous-critères, et système de points pour l'évaluation des Propositions Techniques	Points
<b>Critère 1 : Capacité Organisationnelle et Expérience du Fournisseur</b>	
Le cabinet doit disposer d'une capacité organisationnelle et d'expérience avérée dans l'exécution de projets de nature et de complexité similaires. Pour l'ensemble des sous critères ci-dessous, les cabinets devront joindre à leurs propositions techniques, les attestations de bonne fin délivrées par les maîtres d'ouvrages.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacité organisationnelle du cabinet ;</li> </ul>	05
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Références (justifiées par une attestation de bonne fin d'exécution) dans la conception et l'élaboration de registres sociaux uniques ou de bases de données similaires, au cours des cinq dernières années (5 points pour chaque référence jusqu'à un maximum de 20 points)</li> </ul>	20
<b>Total des points pour le critère 1</b>	<b>25</b>
<b>Critère 2 : Démarche, Méthodologie et Plan de travail</b>	



Décrire la méthodologie et le plan de travail que le cabinet utilisera pour exécuter la mission, y compris les éléments critiques et les méthodologies spéciales qui seront employées pour assurer un travail de haute qualité qui répondra aux attentes de la mission.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Démarche et Méthodologie proposées :</li> </ul> <p>Le cabinet devra proposer une approche méthodologique claire, pertinente et couvrant tous les aspects de la mission. Il doit démontrer une bonne compréhension de la mission, la façon dont il exécutera avec succès les tâches requises, réalisera les livrables dans les délais et avec la qualité requise.</p>	15
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan de Travail proposé :</li> </ul> <p>Le cabinet doit fournir un plan de travail détaillé, exhaustif et cohérent avec la méthodologie proposée pour l'atteinte des objectifs de la mission dans les délais impartis. Ce plan précisera toutes les étapes nécessaires à la réalisation du projet, y compris toutes les tâches et les différents jalons. Il doit montrer l'interdépendance des tâches.</p>	10
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan de dotation en personnel requis pour mener l'étude :</li> </ul> <p>Le plan de dotation du personnel doit définir clairement les tâches affectées à chaque Staff, les niveaux d'effort et échéanciers y relatifs ainsi que les lieux d'exécution respectifs</p>	5
<b>Total des Points pour le critère 2</b>	<b>30</b>
<b>Critère 3 : Qualifications des Professionnels Clés de la Mission</b>	
Chef de mission	15
Analyste fonctionnel	05
Expert en architecture technique SI	10
02 Ingénieurs développeurs	15



Le nombre de points attribués à chaque poste ci-dessus sera déterminé en prenant en considération les trois sous-critères suivants et des pourcentages de pondération pertinents :	
Éducation et formation et qualification	30%
Expérience avérée et performances passées dans l'exécution de projets similaires.	50%
Expérience à Madagascar et/ou en Afrique.	20 %
<b>Score total</b>	<b>100%</b>
<b>Total des points pour le critère 3</b>	<b>45</b>
<b>Total des points pour les trois (3) critères</b>	<b>100</b>

## 10. Durée de la mission

La durée de la mission est de 32 semaines (soit environ 8 mois) à compter de la date de notification de l'avis de démarrage.

### 1. Coordination

La Direction du RSU va assurer la coordination de la mission et va faciliter au cabinet toute la documentation et l'accompagnement nécessaire.

Il sera mis en place un comité technique composé du personnel du Ministère de la Population et des Solidarités et des partenaires techniques principaux du Ministère.

## 11. Période d'accompagnement :

L'accompagnement sur place ou à distance devrait être effectué juste après la livraison du version Beta du RSU. Et après la réception finale du système et Go live , une période d'accompagnement sur place étalée sur six (06) mois à raison de dix (10) jours par mois sera exigée.

L'accompagnement sera effectué sur place (au bureau du MPS) et ou à distance (par e-mail ou par téléphone). Pendant cette durée de six (06) mois après la réception finale, l'assistance à distance sera illimitée. Cet accompagnement sert à assister les responsables afin que l'utilisation et l'administration du système soient maîtrisés à l'issue de cette période.



## 12. Période de garantie :

La durée de garantie du fonctionnement du Logiciel après la date de la réception définitive devrait être au minimum un (01) an.

Le soumissionnaire, à titre de service après-vente, devra proposer dans son offre :

- Une Offre de maintenance évolutive durant la période garantie ;
- Une Offre de maintenance corrective et évolutive après la période de garantie

## 13. Note et Obligations

- a) Les documents et informations utilisés dans le cadre de cette mission sont les propriétés de projet et du Ministère de la Population et des Solidarités et ne peuvent être divulgués ou partagés à d'autres entités sans le consentement écrit du Ministère.
- b) Les documents et informations partagés au(x) consultants/les ONG/bureaux d'études/etc. ne peuvent être utilisés à des fins autres que dans le cadre de cette mission.
- c) Les consultants/les ONG/bureaux d'études/etc. ne se livreront pas, de façon directe ou indirecte, à des activités économiques ou professionnelles qui pourraient être en conflit avec les activités accomplies au titre de son contrat avec le Ministère.
- d) Toutes fraudes, malversations, corruptions de consultants/les ONG/bureaux d'études/etc. entraîneront une rupture de contrat avec consultants/les ONG/bureaux d'études/etc.
- e) Si un consultants/les ONG/bureaux d'études/etc. a un lien direct/indirect avec un personnel de Ministère, il a l'obligation de signaler cela dès la remise de son offre.

Antananarivo, le 08 Août 2024

Le Coordonnateur



**HANJOVAKO Christian**