

## **Développement d'une plateforme informatique de gestion des recrutements de Ressources Humaines à la CNASS**

### **1. Contexte**

La Caisse Nationale de Solidarité en Santé (CNASS) traduit la volonté du Gouvernement de la République Islamique de Mauritanie d'améliorer l'accessibilité financière des populations de l'économie informelle à des soins de santé de qualité et de contribuer à la couverture sanitaire universelle sur l'étendue du territoire à l'horizon 2030.

Le principe de la solidarité en santé vise principalement la population de l'économie informelle, afin de remédier à l'une des plus grandes insuffisances des systèmes de santé, à savoir l'iniquité dans l'accès aux soins.

La CNASS prévoit de démarrer ses activités, dans un premier temps, dans les zones pilotes suivantes : Sebkhia et Dar Naïm pour les Wilayas de Nouakchott ; Aleg, Boghé et Bababé pour la Wilaya du Brakna.

Le 07 Septembre 2022, le décret portant création de la CNASS a été adopté en Conseil des ministres avec le statut d'établissement public à caractère administratif (EPA).

La Caisse Nationale d'Assurance Sociale et de Santé (CNASS) est engagée dans une transformation numérique pour améliorer ses processus internes et optimiser la transparence et l'efficacité de ses opérations.

Dans ce cadre, il est essentiel de disposer d'une solution intégrée qui facilite la gestion des recrutements, assure un suivi optimal des candidatures, et améliore l'expérience des candidats.

### **2. Objectifs de la prestation**

Mettre en place une solution numérique intégrée pour automatiser et optimiser le processus de gestion des recrutements à la CNASS, afin d'améliorer l'efficacité, la transparence et l'expérience utilisateur, tout en renforçant la capacité institutionnelle de la CNASS. Les Objectifs spécifiques sont :

- Développer un logiciel web pour automatiser et optimiser l'ensemble du processus de recrutement.
- Renforcer la transparence, traçabilité et l'efficacité dans le traitement des candidatures.
- Améliorer l'attractivité et la visibilité des offres d'emploi de la CNASS auprès du public cible.
- Permettre une gestion centralisée, transparente et performante des candidatures, tout en offrant des outils de suivi et de reporting pour améliorer en continu l'efficacité du processus de recrutement et l'expérience des candidats.

### **3. Public cible**

La plateforme s'adresse à plusieurs catégories d'utilisateurs, tant internes qu'externes à la CNASS :

- Les responsables des ressources humaines, recruteurs et cadres de la CNASS, en charge de la planification des recrutements, de la publication des offres, du suivi des candidatures et de la prise de décision finale.
- Les membres des comités de recrutement, impliqués dans l'évaluation des profils, la conduite des entretiens et la sélection des candidats.

- Les administrateurs et techniciens informatiques, responsables de la gestion technique de la plateforme, de son paramétrage ainsi que du support aux utilisateurs.
- Les candidats externes, souhaitant consulter les offres d'emploi, déposer leur candidature en ligne et suivre l'état d'avancement de leur dossier via un portail sécurisé et accessible.

#### 4. Mission de la prestation

Missions	Exigences
<p><b>Exploration et étude du processus de recrutement de la CNASS</b></p>	<p><u>Analyse des besoins</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collecte des informations sur les processus existants, les besoins des parties prenantes et les contraintes actuelles.</li> <li>- Analyse des forces et faiblesses des systèmes actuels de gestion des recrutements.</li> <li>- Assurer une validation commune des critères à appliquer dans le processus de recrutement.</li> </ul> <p><u>Travail en étroite collaboration avec le comité de recrutement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir les critères de sélection et de notation des candidatures en concertation avec le comité.</li> <li>- Assurer une validation commune des critères à appliquer dans le processus de recrutement.</li> </ul>
<p><b>Mise en Place de la Solution</b></p>	<p><u>Conception</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation d'une maquette fonctionnelle présentant les différents modules de la plateforme et du portail.</li> <li>- Validation des spécifications fonctionnelles et techniques avec la CNASS.</li> </ul> <p><u>Développement d'une plateforme permettant la configuration et la personnalisation des offres d'emploi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration des fiches de postes, présélection des candidats selon des critères prédéfinis.</li> <li>- Génération automatique des listes des candidats retenus et rejetés après présélection.</li> <li>- Gestion des candidatures présélectionnées, affichage des données et pièces justificatives.</li> <li>- Notation des candidats et génération de rapports de sélection.</li> </ul> <p><u>Mise en ligne d'un portail de candidature</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'un portail permettant aux candidats de créer un compte, s'identifier et consulter les postes disponibles.</li> <li>- Fonctionnalités pour postuler en ligne et avoir un espace d'échange avec la CNASS.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implémentation des meilleures pratiques en matière de sécurité informatique, protection des données personnelles.</li> <li>- Respect des normes de développement logiciel pour assurer la qualité et la pérennité des systèmes.</li> </ul>

<b>Aspects de sécurité et normes de développement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protection contre les failles de sécurité (OWASP).</li> <li>- Chiffrement des données sensibles.</li> <li>- Conformité RGPD.</li> </ul>
<b>Architecture technique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Description de l'architecture globale du système (front-end, back-end, base de données).</li> </ul>
<b>Interfaces utilisateur (UI) et expérience utilisateur (UX)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principes de conception UI/UX.</li> <li>- Maquettes des principales interfaces (écrans).</li> <li>- Ergonomie et accessibilité.</li> </ul>
<b>Plateforme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Application web responsive (adaptée aux mobiles et tablettes).</li> <li>- Compatibilité avec les principaux navigateurs.</li> </ul>
<b>Technologies</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une maîtrise des technologies web modernes</li> <li>- Une maîtrise de techniques de base de données</li> <li>- Une compétence en design UX/UI.</li> <li>- Une expertise en sécurité des systèmes d'information.</li> </ul>
<b>Formation et support</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation des utilisateurs sur les fonctionnalités de la plateforme et les meilleures pratiques de gestion.</li> <li>- Assistance technique post-déploiement pour garantir la continuité des opérations.</li> </ul>

## 5. Périmètre du projet

Le projet comprend les composantes suivantes :

### ➤ **Module de gestion des recrutements**

- Création et publication des offres d'emploi (intégration des fiches de postes, configuration et personnalisation des offres).
- Suivi des candidatures (réception, tri, notation, etc.).
- Présélection des candidats selon des critères prédéfinis
- Planification des entretiens et génération des rapports.
- Génération automatique des listes des candidats retenus et rejetés après présélection.
- Gestion des candidatures présélectionnées, affichage des données et pièces justificatives.
- Notation des candidats et génération de rapports de sélection.
- Création, modification et suivi des demandes de recrutement.
- Gestion des approbations (workflow).
- Historique des modifications.

### ➤ **Publication des offres et sourcing**

- Publication automatique des offres sur différents canaux (sites d'emploi, réseaux sociaux).
- Outils de sourcing (recherche de candidats, intégration avec LinkedIn, etc.).

### ➤ **Gestion des candidatures**

- Réception et stockage des candidatures.
- Parsing automatique des CV (extraction des informations clés).
- Suivi du statut des candidatures.
- Communication avec les candidats (emails automatiques, messagerie interne).
- Moteur de recherche de candidats (critères de recherche avancés).
- Système de filtrage et de tri des candidatures.
- Gestion des statuts des candidatures (nouvelle, en cours d'étude, présélectionnée, etc.).
- Stockage des informations des candidats (données personnelles, CV, lettre de motivation, etc.).

➤ **Présélection et évaluation**

- Outils de filtrage des candidatures (mots-clés, compétences, etc.).
- Création de listes (longue, restreinte).
- Outils de notation des candidatures.
- Planification et gestion des entretiens (calendrier partagé, notifications).
- Gestion des tests et évaluations (intégration avec des outils tiers).

➤ **Suivi des entretiens et décisions**

- Fiches d'évaluation des entretiens.
- Centralisation des feedbacks.
- Gestion des décisions (offres, refus).
- Tableau de bord de suivi des entretiens.
- Génération des documents contractuels (si applicable).

➤ **Gestion des offres et intégration**

- Création et envoi des offres.
- Suivi des acceptations.
- Gestion des vérifications (références, antécédents).
- Outils d'aide à l'intégration (checklists, documents)

➤ **Reporting et statistiques**

- Tableaux de bord personnalisables.
- Indicateurs clés de performance (KPIs) : temps de recrutement, taux de conversion (candidats embauchés / candidats ayant postulé), ect
- Exportation des données (Excel, PDF).

➤ **Gestion des utilisateurs et des accès**

- Gestion des rôles et des permissions.
- Authentification sécurisée.
- Journal des activités.

➤ **Portail de candidature**

- Mise en ligne d'un portail de candidature :
- Création d'un portail permettant aux candidats de créer un compte, s'identifier et consulter les postes disponibles.
- Fonctionnalités pour postuler en ligne et avoir un espace d'échange avec la CNASS.
- Accès aux offres d'emploi et au statut des candidatures.
- Système de notification pour informer les candidats.

## 6. Plan de travail proposés

Le plan de travail suivant est provisoire et devrait être adapté au début de la consultation. Toutefois, les résultats énumérés ci-dessus devraient être atteints dans les délais prévus.

Calendrier	Activités	Livrables		Jours/personne
		Outputs	Suivi et Reporting	
Mois 1 (Semaine 1)	Réunion de lancement et planification avec la CNASS et l'équipe d'Enabel. Création du Comité Technique	Analyse des besoins et spécifications fonctionnelles, maquettes fonctionnelles (wireframes), spécifications techniques détaillées (Note de cadrage)	CRD de toutes les réunions avec l'équipe technique et rapport final de la prestation de services	1
Mois 1 (Semaine 1)	Envoi, présentation et validation de la Note de cadrage			4
Mois 1 (Semaine 2)	Finalisation et validation de la Note de Cadrage et de la méthodologie. Présentation au Comité technique			2
Mois 2,3, 4	Développement de l'application/réunion hebdomadaire avec l'équipe technique Enabel-CNASS/Environnement de test et de production	Code source de l'application. Documentation utilisateur et technique. Environnement de test et de production		33
Mois 5, 6	Elaboration guide utilisateur et modules de formation. Organisation avec la CNASS et Enabel formation du personnel de la CNASS.	Documentation technique et formation des utilisateurs.		11
<b>Total Heures</b>				51

## 7. Durée de la prestation de service et lieu d'exécution

La prestation s'étendra sur une durée totale de 6 mois. Il est entendu que si les travaux sont finalisés avant l'échéance, cela sera favorablement accueilli. Le lieu principal d'exécution sera en Nouakchott où sont situés le siège central de la CNASS.

## 8. Résultats attendus

La mise en œuvre de cette prestation devra aboutir aux résultats suivants :

1. Une plateforme numérique de gestion des recrutements pleinement opérationnelle, permettant la planification, la publication, le suivi et la gestion des candidatures de manière centralisée, efficace et transparente.
2. Un portail de candidature sécurisé, ergonomique et accessible, facilitant aux candidats externes la consultation des offres, le dépôt de leurs dossiers et le suivi de leur statut en ligne.
3. Une amélioration significative de l'efficacité du processus de recrutement à la CNASS, grâce à l'automatisation des tâches, à la standardisation des processus et à une meilleure traçabilité des décisions.

4. Une meilleure expérience utilisateur pour les équipes RH et les candidats, via une interface intuitive, des outils de filtrage avancés et un système de communication intégré.
5. Un renforcement des capacités internes de la CNASS, à travers la formation du personnel à l'utilisation de la plateforme et la mise à disposition de guides utilisateurs clairs.
6. Des outils de reporting et d'aide à la décision permettant le suivi des indicateurs clés (KPI), l'analyse des performances des recrutements et l'optimisation continue du processus.
7. La maintenance de la plateforme pendant une durée d'un an, à compter de la mise en service effective de l'application.

## 9. Livrables attendus

Le prestataire devra fournir l'ensemble des livrables suivants, répartis selon les différentes phases du projet :

### Phase 1 – Cadrage et conception fonctionnelle

- Note de cadrage incluant l'analyse des besoins, les spécifications fonctionnelles et techniques, et les propositions de solutions adaptées.
- Maquettes fonctionnelles (wireframes) des principales interfaces du portail et de la plateforme.
- Spécifications techniques détaillées, incluant l'architecture du système, les technologies proposées, la structure de la base de données, et les exigences en matière de sécurité.
- Contre rendu des réunions de suivi techniques pour cette phase

### Phase 2 – Développement et mise en ligne

- Code source complet de l'application
- Environnement de test et de production, avec toutes les fonctionnalités prévues déployées et testées.
- Plateforme et portail pleinement fonctionnels, incluant l'ensemble des modules décrits dans le périmètre du projet.
- Contre rendu des réunions de suivi techniques pour cette phase

### Phase 3 – Documentation et accompagnement

- Documentation technique pour l'administration et la maintenance de la solution.
- Guide utilisateur détaillé pour les différents types d'utilisateurs (RH, candidats, administrateurs).
- Modules de formation adaptés aux utilisateurs internes (équipes RH, techniques et administratives) et le plan de formation exécuté
- Contre rendu des réunions de suivi techniques pour cette phase
- Rapport final de prestation, incluant une synthèse des activités réalisées, les résultats obtenus, et les recommandations éventuelles.

## 10. Profil du consultant ou de la société prestataire

Le prestataire (consultant individuel ou société) devra présenter les compétences et expériences ci-dessous. Dans le cas d'une société ou d'un cabinet, le nombre d'experts proposés devra être limité à deux (02) personnes maximum, disposant des compétences complémentaires nécessaires à la bonne exécution de la mission. Un tableau d'affectation des experts aux tâches clés devra être fourni.

Dans le cas d'un consultant individuel, celui-ci devra démontrer qu'il possède l'ensemble des compétences requises pour mener à bien la mission.

Le consultant individuel ou l'équipe proposée par la société prestataire devra démontrer les compétences et expériences suivantes, avec les justificatifs correspondants (CV détaillés, certificats de réalisation, attestations de services faits, liens vers plateformes développées, etc.)

- Minimum 2 années d'expérience dans le développement et le déploiement de plateformes de gestion des recrutements ou de solutions similaires dans le secteur public ou privé.
- Une expérience de au moins 3 ans dans le développement ou l'intégration de systèmes d'information dans le domaine de la protection sociale, en particulier au sein d'assureurs santé publics ou privés.
- Une maîtrise des technologies web modernes (telles que Python/Django, etc.) démontrée à travers au moins deux systèmes ou plateformes déjà développés.
- Une maîtrise des techniques de bases de données relationnelles, notamment PostgreSQL ou MySQL
- Une compétence de au moins 3 ans en design UX/UI garantissant une interface intuitive, ergonomique et accessible.
- Une expertise en sécurité des systèmes d'information de au moins 2 ans
- Une capacité à assurer des sessions de formation adaptées aux utilisateurs finaux, avec documentation claire et support post-déploiement.
- Une réactivité prouvée dans le support technique, y compris en cas de situation critique (incidents, pannes).
- Références solides et succès avérés dans la mise en place de projets similaires, avec des résultats mesurables et positifs pour les organisations précédentes

## 11. Financement de la mission

La prestation de service sera financée par l'Union européenne sur les fonds du programme d'appui au secteur de la santé III (AI-PASS III), mise en œuvre par Enabel. Conformément aux termes de cette prestation, toutes les actions nécessaires à la réalisation des livrables seront couvertes dans le montant de la proposition financière.

## 12. Modalité Financement

Les Modalités des Paiements est fait par rapport aux livrables regroupés en 3 tranches :

- 1. Premier paiement : montant : 20%.** Ce paiement comprend la soumission et validation de l'ensemble des livrables préparatoires
  - Note de cadrage incluant l'analyse des besoins, les spécifications fonctionnelles et techniques, et les propositions de solutions adaptées.
  - Maquettes fonctionnelles (wireframes) des principales interfaces du portail et de la plateforme.
  - Spécifications techniques détaillées, incluant l'architecture du système, les technologies proposées, la structure de la base de données, et les exigences en matière de sécurité.
  - Contre rendu des réunions de suivi techniques pour cette phase
- 2. Deuxième paiement (mi-parcours) : montant : 40% du montant total,** après la soumission et validation des livrables de mi-parcours :
  - Code source complet de l'application
  - Environnement de test et de production, avec toutes les fonctionnalités prévues déployées et testées.
  - Plateforme et portail pleinement fonctionnels, incluant l'ensemble des modules décrits dans le périmètre du projet.
  - Contre rendu des réunions de suivi techniques pour cette phase

3. **Troisième paiement** (avant la phase finale) : montant : 40% du montant total, après la soumission et validation des livrables avant la phase finale
- Documentation technique pour l'administration et la maintenance de la solution.
  - Guide utilisateur détaillé pour les différents types d'utilisateurs (RH, candidats, administrateurs).
  - Modules de formation adaptés aux utilisateurs internes (équipes RH, techniques et administratives) et le plan de formation exécuté
  - Contre rendu des réunions de suivi techniques pour cette phase
  - Rapport final de prestation, incluant une synthèse des activités réalisées, les résultats obtenus, et les recommandations éventuelles.