

# AUDIT SOCIAL DE L'UNAF

## TERMES DE REFERENCE



## AUDIT SOCIAL DE L'UNAF

- I- CONTEXTE ET JUSTIFICATION
  - II- OBJECTIFS DE L'AUDIT
  - III- RESULTATS ATTENDUS
  - IV- DUREE DE LA MISSION ET CHRONGRAMME
  - V- OFFRE FINANCIERE
-

## **I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION**

L'Union Nord Africaine de Football (UNAF) est la confédération régionale qui regroupe les fédérations nationales de football de l'Afrique du Nord . Il dépend de la CAF (Confédération Africaine de Football). Après le succès de la dernière Coupe d'Afrique des Nations, la CAF a décidé de redynamiser ses instances régionales afin de positionner le football africain au sommet du football mondial.

L'UNAF souhaite par conséquent s'engager dans un vaste chantier de transformation tant au niveau structurel qu'organisationnel. La réussite de ce projet d'envergure devant s'appuyer sur de bonnes ressources humaines aptes à s'adapter aux changements et répondre aux objectifs stratégiques fixés,

Dans ce contexte , l'UNAF lance un appel a candidature pour la réalisation d'un audit social

## **II. OBJECTIFS DE LA MISSION**

### **1. Objectif général :**

Contribuer à l'amélioration du système de Gestion des Ressources Humaines (GRH) de l'UNAF.

### **2. Objectifs spécifiques**

- ✓ Réaliser la revue des pratiques de Gestion des Ressources Humaines ;
  - ✓ Passer en revue les contrats de travail des travailleurs et autres prestataires d'UNAF ;
  - ✓ Élaborer les outils et procédures de GRH de l'UNAF ;
  - ✓ Elaborer les fiches de poste;
  - ✓ Réviser le Règlement Intérieur ;
  - ✓ Réorganiser la tenue des dossiers du personnel ;
-

- ✓ Analyser la politique de rémunération ;
- ✓ Elaborer un manuel des procédures d'administration des ressources humaines ;
- ✓ Identifier les besoins en personnel de l'UNAF ;
- ✓ Accompagner à la mise en place du dialogue social ;
- ✓ Conseiller le Directeur Exécutif sur toutes les questions de législation du travail.
- ✓ Etablir un bilan des compétences employées par l'UNAF
- ✓ Aider à fragmenter les besoins de l'UNAF entre postes permanents et postes vacataires à engager sous forme de "free-lance"
- ✓ Aider en mettre en place un système d'évaluation de performance individuelle et collective du potentiel humain employé par l'UNAF
- ✓ Aider à identifier les besoins en formation du personnel UNAF (permanent et vacataire)
- ✓ Faire éventuellement des propositions de reconversion du personnel utilisé par l'UNAF

### **III. RESULTATS ATTENDUS**

- ✓ Outils et procédures de GRH de l'UNAF réalisés ;
  - ✓ Contrats de travail de tous les travailleurs et contrats des prestataires révisés ;
  - ✓ Revue des pratiques de Gestion des Ressources Humaines réalisée ;
  - ✓ Fiches de poste et l'organigramme actualisés ;
  - ✓ Règlement Intérieur révisé ;
  - ✓ Tenue des dossiers du personnel réorganisée ;
  - ✓ Politique de rémunération analysée ;
  - ✓ Manuel des procédures d'administration des ressources humaines élaboré ;
  - ✓ Besoins en personnel identifiés ;
  - ✓ Dialogue social mis en place ;
  - ✓ Conseils effectifs au Directeur Exécutif sur toutes les questions de législation du travail durant la mission.
-

**IV. DUREE DE LA MISSION ET CHRONOGRAMME :**

Préciser la durée de la mission

**V. OFFRE FINANCIERE**

Présenter votre offre financière

---

---