

À travers un cadre réglementaire renforcé, notamment le décret n°2.23.1055, l'Agence s'inscrit dans une dynamique de modernisation et d'efficience institutionnelle, visant à renforcer la gouvernance, la transparence et la performance du secteur du médicament et des produits de santé au service des citoyens.

Organisation de l'AMMPS en chiffre :

280 collaborateurs répartis sur :

- 6 Pôles
- 16 Divisions
- 44 Services

III. MISSION ET VISION DE L'AMMPS

L'AMMPS agit comme autorité nationale de régulation pharmaceutique, garantissant la qualité, la sécurité et la disponibilité des produits de santé, tout en soutenant la souveraineté sanitaire du Maroc et la modernisation du secteur pharmaceutique national, et ce à travers :

1. Élaboration et mise en œuvre de la politique pharmaceutique nationale :

- Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer la politique nationale du médicament et des produits de santé, en cohérence avec la stratégie nationale de santé.
- Veiller à l'alignement avec les standards internationaux en matière de qualité, sécurité, efficacité et accessibilité.
- Proposer des textes législatifs et réglementaires relatifs au médicament et aux produits de santé.
- Assurer la veille stratégique et scientifique sur les évolutions pharmaceutiques et réglementaires au niveau mondial.

2. Réglementation, autorisation et enregistrement des médicaments et produits de santé

- Instruire et délivrer les autorisations de mise sur le marché (AMM) des médicaments et produits de santé.
- Autoriser l'importation, la fabrication, la distribution, l'exportation et la publicité des produits de santé.
- Tenir à jour le registre national des médicaments et produits de santé.
- Examiner les dossiers relatifs aux essais cliniques, produits innovants ou biotechnologiques, en coordination avec les instances concernées.
- Octroyer les autorisations d'ouverture et d'exploitation des établissements pharmaceutiques industriels, grossistes répartiteurs et importateurs.

3. Contrôle de la qualité, inspection et conformité réglementaire

- Réaliser des inspections techniques et réglementaires auprès des établissements pharmaceutiques, des laboratoires de contrôle, des distributeurs et des pharmacies hospitalières.
- Contrôler la qualité des médicaments, dispositifs médicaux, vaccins, réactifs de laboratoire, cosmétiques et autres produits de santé.

- Assurer la surveillance de la chaîne d'approvisionnement, du stockage et du transport des produits pharmaceutiques.
- Garantir la conformité aux Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF/GMP), Bonnes Pratiques de Laboratoire (BPL) et Bonnes Pratiques de Distribution (BPD).
- Veiller au respect des conditions de conservation et de sécurité tout au long du cycle de vie du médicament.

4. Vigilance sanitaire et sécurité des produits de santé

- Assurer la pharmacovigilance, la matériovigilance, la cosmétovigilance et la biovigilance.
- Collecter, analyser et évaluer les effets indésirables ou incidents liés aux produits de santé.
- Prendre les mesures nécessaires (retrait, suspension, rappel de lots, alerte sanitaire, etc.) en cas de risque identifié.
- Coordonner avec les établissements de santé et les laboratoires les actions correctives et préventives.
- Développer un système d'alerte et de gestion des crises sanitaires liées aux produits de santé.

5. Encadrement économique et régulation du marché

- Fixer, réviser et suivre les prix des médicaments en coordination avec les autorités compétentes.
- Assurer la transparence des circuits économiques du médicament et lutter contre les pratiques illicites (contrefaçon, marché parallèle, etc.).
- Promouvoir un accès équitable et durable aux médicaments essentiels pour toutes les populations.
- Contribuer à la maîtrise des dépenses de santé et à la régulation du marché pharmaceutique national.

6. Promotion de la production nationale et de la souveraineté pharmaceutique

- Encourager la fabrication locale de médicaments, vaccins, dispositifs médicaux et produits de santé stratégiques.
- Soutenir la recherche, l'innovation et le transfert technologique dans le secteur pharmaceutique.
- Faciliter le développement des médicaments génériques et biosimilaires pour renforcer la compétitivité nationale.
- Participer à la mise en œuvre de la stratégie nationale de souveraineté sanitaire et d'autonomie industrielle.

7. Gestion et contrôle des substances réglementées

- Assurer le contrôle et la traçabilité des stupéfiants, psychotropes et précurseurs chimiques.
- Délivrer les autorisations d'importation, d'exportation, de fabrication et d'utilisation de ces substances.
- Prévenir le détournement ou l'usage illicite de ces produits en coordination avec les autorités de sécurité.

8. Information, communication, formation et coopération scientifique

- Diffuser une information fiable et actualisée sur les médicaments et produits de santé auprès des professionnels et du grand public.
- Développer des programmes de formation et de certification pour les professionnels du secteur.
- Encourager les partenariats scientifiques et techniques avec les institutions nationales et internationales.
- Publier des rapports périodiques sur la qualité, la sécurité, la vigilance et les tendances du marché pharmaceutique.

9. Coopération et représentation nationale et internationale

- Représenter le Maroc auprès des organisations régionales et internationales (OMS, ANSM, EMA, etc.) dans le domaine du médicament et des produits de santé.
- Participer aux réseaux d'échanges d'informations, de recherche et de veille sanitaire.
- Contribuer à l'harmonisation réglementaire au niveau africain et international.

IV. OBJECTIF ET TRAVAUX ATTENDUS

Objectif général

Doter l'AMMPS d'un dispositif RH intégré comprenant un Référentiel des Emplois et des Compétences complet et un dispositif opérationnel d'évaluation des compétences des collaborateurs au regard de ce référentiel, à travers :

Phase 1 – Référentiel des Emplois et des Compétences (REC)

- Consolider et valider la liste des emplois-types de l'Agence ;
- Conduire les entretiens et/ou l'administration des questionnaires nécessaires auprès des collaborateurs et de leur hiérarchie ;
- Produire et faire valider les fiches de poste pour l'ensemble des emplois-types ;
- Élaborer le référentiel de compétences associé à chaque emploi-type (savoirs, savoir-faire, savoir-être), avec une échelle de niveau de maîtrise ;
- Construire une cartographie des compétences de l'Agence, permettant de visualiser la répartition et les niveaux de maîtrise requis par pôle, division et emploi-type ;
- Proposer une méthodologie et des outils de mise à jour et de maintenance du REC, transférables à la Division des Ressources Humaines ;
- Assurer la restitution et l'appropriation des livrables par les équipes de l'Agence, dans un langage accessible à des collaborateurs non-initiés au vocabulaire des ressources humaines.

Phase 2 – Dispositif d'évaluation des compétences

- Concevoir une grille et une méthodologie d'évaluation des compétences par emploi-type, adossées au référentiel de compétences et à l'échelle de maîtrise du REC ;

- Définir le processus d'évaluation (auto-évaluation, évaluation hiérarchique, entretien de positionnement, etc.) et les outils associés ;
- Proposer un dispositif pérenne de pilotage et d'actualisation périodique de l'évaluation des compétences, transférable à la Division des Ressources Humaines.

Sur l'ensemble des deux volets, la mission devra privilégier une approche participative et adaptée à une population non-initiée au vocabulaire des ressources humaines, combinant notamment :

- Entretiens individuels et/ou collectifs et ateliers avec les titulaires de poste et les responsables de pôle, de division et de service ;
- Exploitation des outils et documents déjà disponibles au sein de l'Agence (organigramme, effectifs, questionnaire et modèles existants, REC dès sa disponibilité), qui seront mis à disposition du prestataire retenu ;
- Restitutions intermédiaires auprès du comité de pilotage à l'issue de chaque volet.

V. LIVRABLES

À l'issue de la mission, l'Agence devra disposer de :

Volet 1 – REC

- Une cartographie validée des emplois-types de l'Agence ;
- La liste exhaustive de l'ensemble des fiches de poste ;
- Un référentiel de compétences par emploi-type, avec les niveaux de maîtrise requis ;
- Une cartographie des compétences de l'Agence, par pôle, division et emploi-type ;
- Un guide méthodologique et des outils permettant la mise à jour autonome du REC par la Division des Ressources Humaines.

Volet 2 – Dispositif d'évaluation des compétences

- Une grille et des outils d'évaluation des compétences par emploi-type ;
- Un dispositif méthodologique pérenne d'évaluation des compétences, transférable à la Division des Ressources Humaines.

VI. DURÉE ET MODALITÉS DE LA CONSULTATION

La mission se déroulera au siège de l'AMMPS à Rabat, sur une durée globale indicative de 3 mois à compter de la notification, entre Octobre et Décembre 2026.

VII. EQUIPE PROJET

Le prestataire devra proposer **une équipe*** composée de :

- 1 directeur de projet
- 3 consultants RH Séniors minimum

***Les exigences relatives au diplôme et expérience de l'équipe projet sont définies au niveau de la grille de notation.**

VIII. MODE ET DATE DE PAIEMENT

Le contrat sera établi dans le cadre du programme d'appui du Fonds mondial - Maroc - subvention 2024-2026. Les modalités et calendrier de paiement seront définis dans le contrat.

La rémunération s'entend :

- Brute avant déduction de la retenue à la source de 11% par la banque pour les personnes physiques et morales-consultants étrangers et 30% pour les personnes physiques-consultants résidents au Maroc.
- Nette pour les Autoentrepreneurs et les personnes morales-consultants résidents au Maroc. Le Ministère se charge des démarches auprès de la DGI pour l'obtention de l'attestation d'exonération sur la base de la facture proforma à préparer par le consultant.

IX. PIÈCES À FOURNIR

Tout(e) candidat(e) intéressé(e) devra envoyer le dossier, au plus tard **le 04 Octobre 2026 à minuit**, à l'adresse suivante : Direction de l'Epidémiologie et de Lutte contre les Maladies, UGFM, 71, Avenue Ibn Sina, Agdal, Rabat ; ou aux adresses électroniques : aymen.hafid@ammmps.gov.ma et f.gomri@programmefondsmondial.ma, en mettant dans l'objet de l'email : **TDR pour la mise en place du référentiel des emplois et des compétences et du dispositif d'évaluation des compétences de l'AMMPS.**

Le prestataire devra transmettre un dossier comprenant :

➤ **Offre technique**

- Une présentation du cabinet et les CV détaillés de l'équipe proposée, précisant le positionnement de chaque expert sur les deux volets de la mission ;
- Une note méthodologique détaillant la démarche proposée pour la réalisation de chacun des deux volets et leur articulation ;
- Un calendrier prévisionnel de réalisation ;
- Minimum 3 attestations de références de missions similaires réalisées, avec attestations de bonne exécution.

➤ **Offre financière :**

- Une proposition financière détaillée, par volet.

X. CRITÈRES DE SÉLECTION

Les offres seront évaluées selon les critères suivants :

Critères	Note maximale	Pondération dans la note finale
Offre technique	100 points	70 %
Offre financière	100 points	30 %
Total	–	100 %

Les offres techniques seront évaluées selon la grille de notation suivante, portant sur la méthodologie proposée, l'équipe projet mobilisée et le planning de réalisation. Un critère marqué « offre écartée » ou « critère éliminatoire » non satisfait entraîne le rejet de l'offre, indépendamment des autres notes obtenues :

Critère d'évaluation	Barème de notation	Points
MÉTHODOLOGIE — 50 points		
Méthodologie	Satisfaisant : le prestataire apporte des éléments complémentaires pertinents, parfaitement alignés avec les exigences des termes de référence.	50
	Moyen : le prestataire présente des éléments complémentaires limités, partiellement alignés avec les exigences des termes de référence, et démontre une maîtrise correcte du sujet, sans toutefois pleinement convaincre sur certains aspects clés.	25
	Insuffisant : le prestataire n'a pas fourni certains éléments clés essentiels à la substance du projet selon les exigences des termes de référence.	Offre écartée
ÉQUIPE PROJET — 40 points		
Directeur de projet		
Niveau d'expérience dans le domaine lié au périmètre de la mission	≥ 15 ans Entre 10 et 15 ans < 10 ans	20 10 Offre écartée
Niveau d'étude	≥ Bac + 5 en management, RH ou équivalent (à défaut, l'offre est écartée)	Critère éliminatoire
Références du directeur de projet	Réalisation de 3 missions similaires à l'objet de la consultation (si moins de 3 missions, l'offre est écartée)	Critère éliminatoire
3 Consultants RH Séniors (le prestataire doit proposer au moins 3 consultants séniors)		
Niveau d'expérience dans le domaine lié au périmètre de la mission	≥ 15 ans Entre 10 et 15 ans < 10 ans	20 10 Offre écartée
Niveau d'étude	≥ Bac + 5 en management, RH ou équivalent (à défaut, l'offre est écartée)	Critère éliminatoire
Références des consultants	Réalisation de 3 missions similaires par consultant à l'objet de la consultation (si moins de 3 missions, l'offre est écartée)	Critère éliminatoire

Critère d'évaluation	Barème de notation	Points
PLANNING — 10 points		
Planning	Satisfaisant : le prestataire propose un planning clair, détaillé et réaliste, aligné avec les attentes exprimées dans les termes de références, et démontre une capacité à anticiper les contraintes potentielles.	10
	Moyen : le planning fourni est acceptable mais manque de précisions ou de cohérence sur certains points, reflétant une prise en compte partielle des exigences des termes de références.	5
	Insuffisant : le planning proposé est imprécis et/ou non aligné avec les exigences des termes de références, et n'apporte pas de garanties suffisantes quant à la réalisation du projet dans les délais impartis.	Offre écartée
TOTAL		100 points

La note finale de chaque soumissionnaire sera calculée selon la formule suivante :

$$\text{Note finale} = (\text{Note technique} \times 70 \%) + (\text{Note financière} \times 30 \%)$$