

CAHIER DES CHARGES

I. Informations générales

Intitulé de la mission	Appui au renforcement des ressources humaines des partenaires institutionnels de l'ADD
Bénéficiaire(s)	Expertise France
Pays	RDC
Durée totale des jours prévus	5 mois

II. Contexte et justification du besoin

Contexte général sur la coopération UE/RDC

Les perspectives de développement socio-économique de la République Démocratique du Congo (RDC) reposent sur la formalisation et la durabilité de l'utilisation de ses ressources naturelles. Cela implique une réduction de la pauvreté rurale, une meilleure organisation des marchés internes, et une commercialisation durable à l'international. La gestion durable des ressources naturelles est un pilier stratégique des politiques congolaises, soutenue par des partenaires internationaux, avec un accent sur la conservation de la biodiversité via les aires protégées.

Depuis 2010, la coopération entre l'Union européenne (UE) et la RDC se concentre sur l'environnement, l'agriculture durable, et les énergies renouvelables dans cinq paysages prioritaires : Virunga, Garamba, Upemba, Salonga, et Yangambi. Ces zones sont cruciales pour l'environnement mondial et offrent des opportunités de développement durable, touchant environ 20 millions de personnes. La coopération UE-RDC met en place des Partenariats Public-Privé (PPP) dans ces paysages, impliquant des institutions publiques et des organisations internationales. Ces PPP sont actifs dans les parcs nationaux des Virunga, Garamba, Upemba, Salonga, et la Réserve de Biosphère de Yangambi. L'UE s'engage à soutenir ces PPP dans le cadre d'une "Alliance pour le Développement Durable" (ADD) de 2021 à 2027.

Expertise France et le projet de coopération AT ADD

En vue d'appuyer le pilotage, la coordination et la mise en œuvre technique des financements qu'elle accorde aux gestionnaires des PPP dans le cadre de l'Alliance pour le Développement Durable (ADD), pilier 3 du programme de coopération pluriannuel entre l'UE et la RDC, l'UE a confié à Expertise France le déploiement d'une assistance technique (AT). Cette AT remplit le rôle d'ensemblier, d'appui scientifique et de coordination en soutien aux actions déployées par les gestionnaires de PPP opérant dans les cinq paysages prioritaires mentionnés ci-dessus. L'AT s'appuie sur l'expertise et l'expérience des gestionnaires de PPP et de leurs partenaires locaux, sur la présence institutionnelle assurée par l'Institut Congolais de Conservation de la Nature (ICCN) et l'Institut National d'Etudes et de Recherche Agronomiques (INERA) et les autres institutions publiques concernées tant au niveau local (paysages ciblés) que national, ainsi que sur les réalisations de l'AT précédente.

Son action est construite autour des trois composantes suivantes :

1. Pilotage, animation et coordination de l'ADD en coordination avec les autorités nationales
2. Organisation et mise à disposition d'expertises techniques, thématiques et méthodologiques (tenant compte du genre) au bénéfice des partenaires de l'ADD
3. Facilitation du partage de connaissances et d'expériences entre les différents partenaires de l'ADD

Justification

L'Assistance technique mise en œuvre par Expertise France (EF) bénéficie de financements pour apporter un appui institutionnel à l'Institut Congolais de Conservation de la Nature (ICCN) et à l'Institut National pour l'Etude et la Recherche Agronomiques (INERA) qui assurent ensemble la coprésidence du comité de pilotage de l'Assistance Technique.

L'ICCN est chargé de la gestion durable et de la préservation de la biodiversité à travers la gestion des aires protégées et parcs nationaux en République Démocratique du Congo notamment à travers la mise en place de PPP et le déploiement en cours du Couloir Vert Kivu-Kinshasa reliant les régions de l'Est de la RDC à Kinshasa sur une superficie de 544 270 km² afin de promouvoir l'économie verte à l'échelle nationale et une valorisation durable des atouts écologiques et environnementaux du pays.

L'INERA est un établissement public à caractère technique et scientifique, autonome dans sa gestion et placé sous la tutelle du ministère de l'Enseignement Supérieur, Universitaire, Recherche Scientifique et Technologique, responsable de la politique nationale de recherche en général, et de la recherche agronomique en particulier.

Appui au renforcement des ressources humaines pour une meilleure gestion financière de l'ICCN

Malgré l'importance de ses missions tant au niveau national qu'international, l'ICCN est confronté à un manque de ressources stables lui permettant de mettre en œuvre une stratégie à court, moyen et long terme. De ce fait les investissements techniques, notamment les actions de conservation et de protection des aires protégées, ont été privilégiés limitant d'autant ceux au niveau de la gestion. À la demande de la direction générale de l'ICCN et avec l'appui des bailleurs, une mission d'appui-conseil a été lancée pour renforcer la Direction Administrative et Financière sur les plans opérationnel et structurel. Cette mission, assurée par un expert principal également recruté par Expertise France, est toujours en cours. Elle a permis de mettre en évidence le besoin de renforcer les ressources humaines de cette direction par une refonte partielle de celles-ci. Cette refonte passe par la réorganisation de la Direction Administrative et Financière et par le recrutement de plusieurs personnels supplémentaires afin de compléter l'équipe actuelle et d'ajouter les compétences manquantes aux postes existants, mais aussi de pourvoir aux nouveaux postes créés. Cette refonte passe également par une évaluation à moyen terme du personnel actuel et de celui qui aura été recruté, afin de valider les choix initialement proposés ou de les adapter si nécessaire. Celle-ci s'appuiera sur le développement d'un protocole d'évaluation des compétences étendu à l'ensemble du personnel basé sur l'élaboration de fiches d'évaluation et de fiches de fixation des objectifs pour chaque personne ou poste concerné. Les postes à pourvoir sont un responsable (chef de service) du budget, un contrôleur de gestion et 3 comptables. La Direction Administrative et Financière de l'ICCN est composée de la Direction Financière et de la Direction des Services Généraux. L'appui attendu portera sur la réorganisation de la seule Direction Financière et au recrutement des postes à pourvoir.

Appui au renforcement des ressources humaines pour une optimisation des programmes de recherche de l'INERA - Site de Yangambi

L'INERA a pour mandat de promouvoir le développement scientifique de l'agriculture par des études, des recherches et des expérimentations agricoles appliquées sur l'ensemble du territoire de la RDC.

Ses domaines de recherche sont regroupés en 16 programmes prioritaires, en lien avec les cultures importantes du pays, et sont menés dans un réseau expérimental et représentatif de 5 centres et 4 stations répartis sur l'ensemble du territoire de la RDC. Les 16 programmes sont répartis comme suit :

Culture	Programme	Localisation
Les Cultures vivrières	Fruits, Bananes et Plantains	Mvuazi + antennes Gimbi, Mulungu et Yangambi
	Légumineuses à graines	Ngandajika + antennes à Kiyaka, Mulungu, Mvuazi et Kipopo.
	Maïs	Ngandajika + antennes à Kiyaka, Mvuazi et Kipopo et en perspective à Mulungu
	Manioc	Mvuazi + antennes Boketa, Kiyaka, Kipopo, Mulungu, Ngandajika et Yangambi.
	Plantes à tubercules	Mulungu + antennes en perspective Kipopo, Mvuazi et Yangambi.
	Riz	Yangambi + antennes en perspective à Mvuazi et Gimbi, Bambesa, Boketa, Kiyaka, Ngandajika, Mukumari, Mulungu, Kibangula et Kipopo.
Culture industrielle annuelle	Coton	Ngandajika + antennes en perspective Bambesa et Boketa
Cultures industrielles pérennes	Cacaoyer	Yangambi + antennes à Bongabo et Luki
	Caféier Robusta	Yangambi + antennes à Bongabo et Luki
	Caféier Arabica	Mulungu
	Palmier à huile	Yangambi + antenne en perspective à Kiyaka
Production animale :	Élevage des Bovins et Petits ruminants	Nioka + antennes à Mvuazi et Yangambi en perspective
	Pisciculture	Kipopo
Programmes d'appui	Conservation des Ressources Phyto-génétiques	Mvuazi. (en collaboration avec l'Herbarium national basé à Yangambi)
	Gestion et Conservation des Ressources Naturelles	Mulungu avec antennes à Yangambi et en perspective à Kipopo, Luki, Mvuazi et Nioka
	Recherche-Développement	Mulungu avec antennes à Yangambi et Nioka

Le centre de recherche de l'INERA à Yangambi (CRY), situé au cœur de la forêt tropicale humide, est un centre d'excellence en matière de recherche agricole et forestière depuis 1933¹. Au fil des années, il a généré des connaissances et des résultats de recherche de grande valeur qui ont révolutionné les secteurs agricole et forestier. Ce patrimoine scientifique est toujours présent aujourd'hui et peut contribuer au développement socio-économique du pays.

En mars 2024, l'INERA a conclu un partenariat public-privé avec la société STAR et le Centre pour la recherche forestière internationale (CIFOR) afin de favoriser le développement durable du paysage de Yangambi, notamment par le développement de technologies et d'innovations, ainsi que par l'amélioration des filières agricoles et agroforestières. Les filières du café, du cacao et du palmier à huile ont été identifiées comme pouvant bénéficier d'un soutien et d'une redynamisation, notamment par le biais de la revitalisation des programmes de recherche portant sur ces filières.

À l'instar d'autres institutions congolaises, le Centre de Recherche de Yangambi, tout comme l'ensemble de l'INERA, requiert une réforme organisationnelle, passant par une redynamisation des ressources humaines, lui permettant d'atteindre les objectifs qui lui sont confiés par les autorités du pays et réaffirmés par la signature du PPP. Ce processus de redynamisation des ressources humaines repose sur une réorganisation interne du personnel de l'INERA, qui s'appuie sur le départ à la retraite volontaire d'une partie du personnel et sur le recrutement de nouveaux employés.

C'est dans cette orientation stratégique que le gouvernement de la République démocratique du Congo a obtenu un financement de l'Union européenne pour mener à bien ce projet de redynamisation du Centre de Recherche de Yangambi.

Champs d'analyse de l'étude. Les programmes suivants du CRY sont ciblés en priorité : café robusta, palmier à huile, cacao et herbier. Trois autres programmes sont ciblés en priorité secondaire et seront intégrés à l'analyse, au regard de leur importance pour la sécurité alimentaire des populations congolaises, en général et dans le paysage de Yangambi en particulier, à savoir : le manioc (programme Manioc), l'arachide (programme Légumineuses à graines) et les fruitiers (programme Fruits, Bananes et Plantains).

Les présents termes de référence visent à recruter un cabinet spécialisé dans la gestion des ressources humaines, qui assistera le processus de renforcement des ressources humaines des Directions Générales de l'ICCN et de l'INERA sur les sites identifiés.

III. Objectifs et résultats poursuivis

1) Objectif général

La mission a pour objectif d'appuyer le renforcement des ressources humaines de l'ICCN et l'INERA.

Elle se décline en deux appuis à

1. Un appui RH à la Direction Financière de l'ICCN dédié à sa réorganisation et au processus de recrutement et d'évaluation de son personnel
2. Un appui RH au centre de Recherche de l'INERA de Yangambi par un soutien à l'élaboration d'un plan de départ volontaire dans ses programmes prioritaires de recherche.

2) Objectifs spécifiques

1. Direction Générale de l'ICCN :
 - a. Appuyer l'ICCN dans la réorganisation de la Direction Financière de la DAF
 - b. Elaborer les fiches de postes de la Direction Financière réorganisée
 - c. Assurer le recrutement aux postes à pourvoir par le développement et la supervision de la mise en œuvre d'un processus de sélection adapté
 - d. Développer un protocole pour l'évaluation des compétences du personnel de la DAF
2. Direction Générale de l'INERA
 - a. Assurer la revue du décompte du personnel affecté au Centre de Recherche de Yangambi aux programmes prioritaires et secondaires sélectionnés ;
 - b. Conduire un audit de certification des coûts du départ du personnel identifié.
 - c. Elaborer un plan de départ volontaire du personnel affecté au Centre de Recherche de Yangambi aux programmes prioritaires et secondaires sélectionnés

Il est important de noter que la présente consultation n'aura pas pour objet le financement des coûts calculés ni le départ effectif du personnel identifié. Le titulaire devra toutefois veiller à intégrer une réflexion sur les sources de financement possibles dans ses travaux.

Compte tenu de la sensibilité et de l'importance de la mission, le Titulaire devra travailler en étroite collaboration avec la direction générale de l'INERA, dans un climat de transparence et de confidentialité. Il est par ailleurs impératif que le candidat intègre une réflexion sur l'égalité des genres et l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses travaux.

IV. Description de la mission

1) Activités prévues

Le prestataire devra accompagner Expertise France afin de conduire les activités suivantes :

Préparation de la mission

Le titulaire examinera la documentation pertinente pour la mise en œuvre de sa mission. Il/elle préparera un plan de travail qui sera validé par Expertise France et la délégation de l'Union européenne en RDC.

Ce travail d'analyse préliminaire débouchera sur les actions suivantes :

- Confirmer les objectifs et les enjeux de la mission
- Préciser le périmètre, les livrables et la démarche détaillée pour chaque phase
- Présenter la méthodologie de déroulement de la mission
- Planifier en détail de la mission et définir les jalons, l'agenda du projet
- Organiser une réunion de lancement entre le titulaire, les partenaires et le bénéficiaire

Il définira en parallèle avec chaque direction générale un comité de suivi placé sous la responsabilité de la Direction générale concernée. Ce Comité validera le plan de travail et les différentes étapes de la mission ainsi que les rapports finaux.

Appui à la Direction Générale de l'ICCN

Phase I : Appui à la réorganisation de la Direction Financière de la DAF

Dans le cadre du diagnostic initial, une évaluation sommaire des ressources humaines de la Direction Financière de la DAF a été conduite en combinant entretiens avec les agents concernés et analyses des CV, formation et expérience dans le domaine de compétences liées au poste de chaque agent. Cette évaluation a fait ressortir un important décalage entre les compétences attendues aux différents postes de cette direction et celles démontrées par les agents. Elle a également fait ressortir un important enjeu autour de la réorganisation interne des différents sous-directions et services qui la constituent afin que cette direction puisse être pleinement opérationnel et répondre à ses missions.

En concertation étroite avec l'expert principal, le titulaire accompagnera la Direction Générale, la DAF et son directeur dans la mise en œuvre des préconisations pour la réorganisation de la Direction Financière de la DAF. Le consultant devra dans le cadre de cet appui porter une attention particulière au ratio femmes/hommes, en particulier dans les postes à responsabilité.

Phase II : Elaboration des fiches de postes

Le consultant appuiera la DAF et l'ICCN dans l'élaboration des fiches de postes de l'ensemble de la direction financière une fois celle-ci réorganisée. Au cours de l'élaboration de ces fiches, le titulaire devra porter une attention particulière à la question du genre et veiller à prendre en compte les obstacles spécifiques auxquels les femmes ou d'autres groupes marginalisés peuvent être confrontés pour accéder à ces postes. Les fiches devront être rédigées d'une façon neutre et inclusive.

Chaque fiche pourra, par exemple, contenir les éléments suivants :

Identification du poste

- Intitulé du poste.
- Informations sur le collaborateur
- Rattachement hiérarchique :

Description des missions

- Missions et responsabilités
- Objectifs

Compétences et qualifications

- Compétences requises
- Formations et qualifications

Contexte de travail

- Environnement de travail
- Relations fonctionnelles

Conditions d'engagement

- Le type de contrat,
- Le salaire et les avantages.

Phase III : Développement et supervision du processus de recrutement

Le consultant devra en parallèle en discussion avec le directeur de la DAF, préciser les besoins en compétences, le parcours académique et l'expérience attendus pour chacun des postes à pourvoir dans le cadre du recrutement. Il définira ensuite les profils recherchés et les attentes associées à chaque poste tout en prenant en compte les normes de travail ou les horaires susceptibles de désavantager certaines catégories afin de garantir la mise en place d'un processus de recrutement équitable et adapté aux besoins de l'ICCN et aux exigences d'une bonne gestion financière.

Les postes à pourvoir sont :

1. Un responsable (chef de service) du budget
2. Un contrôleur de gestion
3. 3 comptables

Une fois les besoins précisés, le consultant proposera à l'ICCN un protocole de sélection et de recrutement du personnel (y compris un calendrier détaillé de la procédure de recrutement, un schéma d'évaluation des CV et des candidatures). Il veillera à ce que la démarche proposée soit rigoureuse, respectueuse de la législation en vigueur et garantisse un processus transparent et impartial et mettant en avant les engagements de l'organisation en faveur de l'égalité.

Le consultant conduira, en étroite collaboration avec l'expert principal, la DAF et la DRH de l'ICCN, le processus d'appel à candidatures, de réception et d'analyse des dossiers de candidature. Il veillera à rédiger les annonces d'une manière neutre et inclusive et diversifiera les canaux de diffusion pour toucher autant de candidates que de candidats. Il est par ailleurs important de noter qu'un processus de recrutement interne respectant les conditions précitées pourrait être privilégié.

Il proposera les outils nécessaires pour mener les entretiens des candidats retenus (grilles d'entretien, questionnaires, tests écrits et informatiques, etc.) et animera les entretiens avec le comité de

recrutement. Ces outils pourraient faire l'objet d'une anonymisation afin de réduire les biais liés au genre.

En conclusion du processus de sélection, il présentera à l'ICCN ses recommandations circonstanciées et les trois profils qu'il considère comme les plus aptes à occuper chaque poste à pourvoir.

Phase IV : Développement d'un protocole d'évaluation des compétences

Pour assurer le bon fonctionnement de la DAF et la bonne gestion de ses ressources humaines, notamment des nouvelles recrues, le consultant appuiera la mise en place d'un protocole d'évaluation des compétences de l'ICCN.

Ce protocole permettra de déterminer les objectifs d'évolution de chaque collaborateur, ou, pour ceux qui en disposent déjà, d'en mesurer l'atteinte et d'en définir de nouveaux. Il reposera sur une évaluation et une mise à jour des compétences requises pour chaque poste, ainsi que sur la définition d'un protocole de collecte et d'analyse de données, le partage constructif des résultats et l'élaboration de plans de développement personnalisés. Pour se faire, le titulaire procédera en coordination avec la Direction de Ressources Humaines de l'ICCN et la DAF à l'élaboration de fiches d'évaluation et de fiches de fixation des objectifs pour l'ensemble du personnel de la Direction Financière.

Appui à la Direction Générale de l'INERA

Phase I : Décompte du personnel candidats au départ des programmes ciblés

Dans le cadre du contrat, le Titulaire devra procéder à une revue du décompte du personnel des programmes prioritaires (café robusta, palmier à huile, cacao et herbier) et des programmes secondaires (Manioc, Légumineuses, Fruits, Bananes et Plantains). En effet, un premier décompte a été réalisé en 2025 qui porte à 506 le nombre de personnels du CRY éligibles à la retraite sur l'ensemble des programmes de recherche. Seraient concernées par cet exercice, 25 personnes du programme Cacao, 27 personnes du programme Café, 68 personnes du programme Palmier à huile, 6 personnes du programme Manioc, 15 personnes du programme légumineuses, 8 personnes du programme horticulture. La liste comporte 43 autres personnels éligibles dont l'affectation reste à préciser.

Le Titulaire aura la tâche d'assurer une vérification précise de l'existence physique du personnel concerné et une revue de la procédure appliquée par l'INERA pour effectuer les décomptes et la bonne application des textes légaux et réglementaires applicables en ce sens.

Phase II : Audit de certification des coûts de départ

L'audit de certification des coûts de départ à la retraite sera effectué sur la base des calculs déjà préparés par les services de l'INERA et permettra de certifier l'exactitude des montants des décomptes à payer. Le Titulaire devra veiller à ce que la documentation servant de base aux calculs des décomptes soit disponible et à ce que les calculs présentés par l'INERA soient exacts.

En cas de différence entre les calculs de l'INERA/CRY et ceux du Titulaire, les éléments de divergence seront présentés au comité de pilotage de la mission, puis validés par le Titulaire après d'éventuels ajustements.

Phase III : Élaboration d'un plan de départ volontaire

Sur la base du décompte du personnel des programmes de recherche sélectionnés et des conclusions de l'audit des coûts de départ, le Titulaire devra élaborer un plan de départ volontaire consolidé présentant un scénario cohérent et plausible pour une mise au départ effective. Ce plan précisera les actions à entreprendre (budget, responsabilité, chronogramme de mise en œuvre) et devra intégrer une réflexion sur le financement des coûts de départ identifiés, tenir compte de la dimension de genre et ouvrir la réflexion sur un éventuel remplacement par du nouveau personnel.

Optionnel : Mission sur le site de Yangambi

Selon l'avancée des travaux et les besoins liés au succès de cette assignation, une mission pourra être organisée sur le site de Yangambi. L'ensemble des coûts liés à cette mission sur site seront remboursés par Expertise France dans le cadre de cette prestation. Ils devront être inclus dans l'offre financière présentée par le candidat.

2) Livrables attendus

Le Consultant retenu pour assister l'ICCN dans le processus de recrutement soumettra au terme de sa prestation un rapport d'évaluation comprenant au minimum :

Livrables	Date de livraison
1. Un rapport de démarrage incluant a minima	T0 + 2 semaine
a. la méthodologie de déroulement de la mission,	
b. une planification détaillée	
c. une présentation de lancement	
Appui Direction Générale de l'ICCN	
2. Un rapport d'appui à la réorganisation de la Direction Financière de la DAF incluant :	T0 + 6 semaines
a. Une description du service rendu	T0 + 4 semaines
b. Des fiches de postes mises à jour pour l'ensemble du personnel de la Direction Financière	T0 + 6 semaines
3. Un rapport d'appui au recrutement aux 05 postes à pourvoir (un responsable du budget, un contrôleur de gestion et 3 comptables) incluant :	T0 + 15 semaines
a. protocole de sélection et de recrutement des postes à pourvoir	T0 + 6 semaines
b. Un tableau de synthèse des candidatures reçues	T0 + 12 semaines
c. Une évaluation détaillée des candidat(e)s présélectionné(e)s (résultats des évaluations et entretiens), incluant les CV avec les références, les lettres de motivation et les vérifications des références des candidats présélectionnés.	T0 + 14 semaines
d. Les recommandations concernant les 3 meilleur(e)s candidat(e)s pour chaque poste	T0 + 15 semaines
4. Un rapport d'appui à l'évaluation des compétences de la Direction Financière, y compris	T0 + 16 semaines
a. protocole d'évaluation des compétences pour l'ensemble des postes l'évaluation des compétences de la Direction Financière	T0 + 12 semaines
b. un modèle de fiche d'évaluation et de fixation des objectifs	T0 + 16 semaines
Appui Direction Générale de l'INERA	

5. Un rapport de certification des décomptes présenté au comité de pilotage incluant une liste provisoire détaillant le personnel affecté aux programmes de recherche sélectionnés	T0 + 6 semaines
6. Un rapport d’audit des coûts de départ présenté au comité de pilotage	T0 + 10 semaines
7. Une proposition de plan de départ volontaire présenté au comité de pilotage	T0 + 14 semaines
8. Rapport final de la mission	T0 + 20 semaines

3) Coordination

Le titulaire désignera un interlocuteur unique pour la mise en œuvre de projet.

M Nicolas Thomas, chef de projet AT ADD, de la Direction Pays en République Démocratique du Congo

Téléphone : +33769121037 +243890061165

Courriel : nicolas.thomas@expertisefrance.fr

Une réunion de lancement se tiendra au plus tard 5 jours ouvrés après la notification du contrat.

Une coordination étroite avec les équipes de l’ICCN et de l’INERA devra impérativement être mise en place dès la préparation de la mission et jusqu’à sa finalisation.

V. Lieu, Durée et Modalités d’exécution

1) Période de mise en œuvre : janvier 2026 - juin 2026

2) Date de démarrage (provisoire) : 30 janvier 2026

3) Date de fin : 30 juin 2026

4) Budget estimatif : confidentiel

VI. Expertise et profil demandés

Pour mener à bien la mission, Expertise France recherche un cabinet de conseil/groupe d’experts en République Démocratique du Congo pour coordonner la présente mission en partenariat avec l’INERA et l’ICCN. Celle-ci sera confiée à un cabinet de conseil ayant l’expertise (1) des structures publiques en RDC, (2) des ressources humaines et du recrutement de personnel en RDC et (3) des calculs de décomptes de fin de carrière en RDC.

1) Nombre d’experts par mission : à définir selon les compétences ciblées ci-dessous

Le candidat devra présenter les profils suivants pour le développement de ce projet :

1. Un chef de mission expert en ressources humaine
2. Un expert-comptable ou économiste ;
3. Un auditeur senior.

NB : Le candidat pourra proposer une composition d’équipe réduite dans la condition qu’elle soit en conformité avec les profils attendus ci-dessous et qu’elle garantisse la bonne exécution de cette mission.

2) Profil des experts désignés en charge de l'exécution du contrat

Expert recherché	Profil professionnel/Expérience
Un chef de mission expert en ressources humaines	<p>Qualifications et compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Titulaire d'un diplôme universitaire de 2ème cycle en gestion des ressources humaines, management et management public, ou autres domaines pertinents ; - Excellentes capacités de communication, de travail en équipe, de synthèse et de rédaction, d'analyse et résolution des problèmes et de prise de décision et d'initiative ; - Excellente maîtrise du français ; - Pragmatique, capacité avérée de production d'outils et de documents dans un temps court. <p>Expérience professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un minimum de 10 ans d'expérience professionnelle ; - Une expérience d'au moins 5 ans dans le développement organisationnel et l'élaboration de plan de départ de personnel, plus particulièrement auprès des institutions publiques congolaises ; - Une connaissance approfondie du cadre réglementaire et du droit du travail en RDC ; - Une expérience avérée en matière d'intégration du genre dans des exercices similaires.
Un expert-comptable	<p>Qualifications et compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Titulaire d'un diplôme universitaire de 2ème cycle en comptabilité, économie ou autres domaines pertinents ; - Excellentes capacités de communication, de travail en équipe, de synthèse et de rédaction, d'analyse et résolution des problèmes et de prise de décision et d'initiative ; - Excellente maîtrise du français ; - Maîtrise de l'outil informatique : outils de traitement de texte, tableurs, outils financiers et de planification. - Maîtrise des solutions digitales / logiciels de gestion comptable ; - Pragmatique, capacité avérée à la production d'outils et de documents dans un temps court. <p>Expérience professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un minimum de 15 ans d'expérience professionnelle ; - Une expérience d'au moins 5 ans dans le domaine de la finance, de la gestion et de la comptabilité des institutions publiques en République Démocratique du Congo ; - Compétences et expériences avérées dans la direction d'équipes ; - Une expérience avérée dans la gestion des ressources humaines et plus particulièrement en calcul de paie et de décomptes de fin de carrière ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Une expérience en appui au secteur de la recherche dans le secteur agricole serait considérée comme un atout.
Un auditeur senior	<p>Qualifications et compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Titulaire d'un diplôme universitaire de 2ème cycle en audit, contrôle et comptabilité, gestion et finance, finances publiques ou autres domaines pertinents ; - Excellentes capacités de communication, de travail en équipe, de synthèse et de rédaction, d'analyse et résolution des problèmes et de prise de décision et d'initiative ; - Connaissance des mécanismes de financements institutionnels de coopération bilatérale ou multilatérale ; - Excellente maîtrise du français ; - Maîtrise de l'outil Excel indispensable. <p>Expérience professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un minimum 5 ans d'expérience professionnelle ; - Une expérience d'au moins 3 ans dans le domaine de la finance publique en République Démocratique du Congo ; - Expériences antérieures avérées dans la conduction d'audits institutionnels.

VII. Compte-rendu de missions

Un compte rendu devra être remis par mail à l'issue de la mission. Celui-ci inclura un rapport succinct de l'appui à la Direction Générale de l'ICCN et un rapport succinct d'appui à la Direction Générale de l'ICCN.