

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE
Union - Discipline – Travail



Republique de Côte d'Ivoire
Union – Discipline – Travail



**MINISTÈRE DE L'HYDRAULIQUE, DE
L'ASSAINISSEMENT ET DE LA SALUBRITÉ**



**PROJET D'APPUI A LA SECURITE DE L'EAU ET A
L'ASSAINISSEMENT**

RECRUTEMENT D'UN SPECIALISTE DES RESSOURCES HUMAINES

TERMES DE REFERENCE

FEVRIER 2024

RECRUTEMENT D'UN SPECIALISTE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LE PROJET D'APPUI A LA SECURITE DE L'EAU ET A L'ASSAINISSEMENT (PASEA)

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

1.1. Contexte

Le changement climatique en Côte d'Ivoire se manifeste particulièrement par une hausse des températures, des modifications du régime des précipitations et des cours d'eau, la réduction des réserves en eau et un accès difficile à l'eau pour les populations les plus pauvres. Il est démontré que sans la maîtrise de l'eau, il sera difficile d'atteindre les objectifs du Plan national de développement (PND) 2021-2025 notamment la réduction des inégalités régionales (Pilier V du PND).

Dans le cadre donc des programmes et projets conçus pour l'atteinte des objectifs du Plan national de développement (PND) 2021-2025, le Gouvernement a sollicité auprès de la Banque Mondiale (BM), un prêt de de 250 millions USD soit 156 Mds FCFA pour le financement du Projet d'Appui à la Sécurité de l'Eau et de l'Assainissement (PASEA). Ce projet a pour objectifs le développement et le renforcement de la gestion intégrée des ressources en eau, l'amélioration de la gouvernance et de la viabilité financière du secteur de l'hydraulique urbaine. Ces objectifs s'étendent à l'accroissement de l'accès à des services améliorés d'eau potable et d'assainissement dans des régions cibles de la Côte d'Ivoire. Il est placé sous la tutelle du Ministère de l'Hydraulique, de l'Assainissement et de la Salubrité (MINHAS).

1.2. Structure du PASEA

Le PASEA est un projet multisectoriel qui implique tous les bénéficiaires de l'eau y compris l'hydraulique humaine, l'élevage, les ressources halieutiques, l'agriculture et les mines. Il est financé à 100% par la Banque Mondiale suivant le model IPF-PBC (Investment Program Financement and Performance Based Contracting ou Contrat basé sur la performance) et se déroulera sur une période de six (06) ans. Le Model IPF-PBC encadre les projets pour lesquels une partie des décaissements est liée à l'atteinte de résultats ciblés.

La mise en œuvre du PASEA est assurée et coordonnée par la Cellule de Coordination du PASEA. Elle est appuyée par l'Office National de l'Eau Potable (ONEP), l'Office National de l'Assainissement et du Drainage (ONAD), la Direction de l'Hydrologie, la Direction de l'Assainissement Rural (DAR), la Direction Générale de Ressources en Eau (DGRE) qui font office d'agence d'exécution. La Cellule de Coordination du PASEA (CC-PASEA) aura un démembrement à Korhogo avec des équipes techniques chargées de la coordination des activités sur sites.

Les composantes du PASEA incluent :

- Gestion et Mobilisation des ressources en eau pour tous les usages (58 million USD) ;
- Amélioration de l'accès à l'eau potable (106 million USD) ;
- Amélioration de l'accès à l'assainissement et à l'hygiène (USD 56 million USD) ;

- Appui à la réforme du secteur de l'eau et de l'assainissement et gestion de projet (31 million USD).

L'ONEP aura la responsabilité fiduciaire de la composante amélioration de l'accès à l'eau potable et l'ONAD aura la responsabilité fiduciaire de la composante amélioration de l'accès à l'assainissement en milieu urbain.

1.3. Justification

Dans le but d'assurer une préparation optimale du PASEA et sa mise en œuvre dans le respect des normes de la Banque et de la Côte d'Ivoire ainsi que des délais du projet, le Gouvernement de Côte d'Ivoire a obtenu un fond de préparation d'un montant de Cinq Millions (5.000.000) USD pour mener des études techniques, environnementales et sociales nécessaires à la mise en œuvre du projet, recruter les experts clés et procéder à l'installation de la Cellule de Coordination.

A cet effet, le PRASEA se propose d'utiliser une partie de ce fonds pour le recrutement d'un Spécialiste des ressources humaines pour les activités de préparation du projet et pour sa mise en œuvre.

Les candidatures féminines sont fortement encouragées.

2. TACHES ET RESPONSABILITES

2.1. Responsabilités et Missions

Sous la responsabilité du Coordonnateur du PASEA, le Spécialiste des ressources humaines aura pour mission de mettre en évidence les besoins du PASEA en personnel et d'assurer les opérations de recrutement, d'intégration, de formation, de développement personnel et de sécurité sociale de ce personnel.

2.2. Tâches du Spécialiste des ressources humaines

2.2.1. Fonctions principales

- Conseiller le coordonnateur sur tous les domaines des RH (gestion des carrières, recrutement, formation, rémunérations, ...);
- Gérer de manière exhaustive tous les aspects liés aux ressources humaines au sein du PASEA. Ses responsabilités incluent notamment la gestion du recrutement et de la sélection des candidats, l'établissement des contrats de travail, la gestion des carrières et des compétences, la gestion des relations sociales.

2.2.2. Fonctions spécifiques

Dans le cadre fonctionnel :

- Etablir mensuellement les reporting, tableaux de bord et statistiques ainsi que le bilan social annuel ;
- Etablir les contrats de travail et assurer le suivi ;
- Gérer les dossiers du personnel ;
- Etablir une photographie des ressources humaines disponibles afin d'anticiper les besoins futurs en recrutement ;
- Piloter le recrutement des futurs collaborateurs : Gérer l'ensemble du processus de recrutement, garantir et piloter l'intégration ;
- Collaborer avec l'expert en communication pour dynamiser la communication au sein du PASEA ;
- Suivre les effectifs PM et PNM (vacances de postes, créations de postes, financements disponibles, recrutements, affectations...) –
- Piloter et mettre en œuvre la politique de recrutement et de mobilité interne (publication, suivi et gestion des offres) –
- Sélectionner des candidats et réaliser des entretiens d'embauche avec les différents partenaires de l'Institution
- Gérer les intérim
- Assurer l'application des lignes directrices de gestion
- Veiller au respect des règles statutaires
- Assurer la mise en place des procédures disciplinaire
- Assurer le suivi des indicateurs de la masse salariale
- Mesurer et analyser les écarts réalisation/prévisions et propositions d'ajustements
- Valoriser l'impact financier des mesures réglementaires et statutaires –
- Participer à l'élaboration du budget principal et budgets annexes
- Mettre en œuvre la réglementation relative à la paie
- Mettre en place et superviser les contrôles de paye et le suivi des demandes de la Trésorerie

Dans le cadre du contrôle de la gestion et de la protection sociale :

- Piloter l'élaboration du Bilan social et de la SAE et en assure la diffusion
- Coordonner les réponses aux enquêtes et ponctuelles en interne ou en externe
- Assurer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Mettre en œuvre du plan de développement des compétences ;
- Proposer/déclencher les formations nécessaires à aux développement des compétences du personnel du PASEA ;
- Définir les orientations et élabore le plan de formation ;
- Accompagner les agents dans la professionnalisation ;
- Assurer la mise en œuvre et le suivi de la réglementation en matière de protection sociale et de santé (reclassement, maladie, maintien de salaire...) ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions et d'organisation du travail ;

- Suivre les dossiers relevant de la gestion du temps de travail.

3. INDICATEURS DE PERFORMANCE

- Le pourcentage d'évaluation annuelle des performances effectuée dans les délais ;
- Le pourcentage moyen d'atteinte des objectifs individuels ;
- Le pourcentage des dossiers d'avantages sociaux (assurances, CNPS, congés, etc..) à jours ;
- Pourcentage de salariés dont la compétence générale est évaluée comme « suffisante »
- Le nombre de plans de développement mis en œuvre par rapport au nombre de collaborateurs PASEA ;
- Le temps de formation par collaborateur : nombre d'heures par collaborateur par an ;
- Pourcentage de salarié ayant suivi au moins une formation ;
- Note moyenne de satisfaction sur les formations ;
- Satisfaction moyenne des employés sur les conditions de travail ;
- Le taux d'absentéisme global
- Le taux de conflits au travail déclarés
- La qualité du développement et de la maintenance de l'esprit d'équipe

4. QUALIFICATIONS ET EXPERIENCES REQUISES

Qualifications

Avoir un diplôme en Gestion des ressources humaines (BAC + 5) ou être titulaire au moins d'un diplôme de master 2, DEA, DESS management organisationnel ou diplôme équivalent.

Expériences Générales

- avoir au minimum Huit (08) années d'expériences professionnelles ;

Expériences Spécifiques

- Une expérience d'au moins cinq (05) ans dans le domaine des ressources humaines dans un poste similaire au sein d'une entreprise privée avec un minimum de cinquante (50) employés ou d'une organisation travaillant sur des projets financés par la Banque mondiale ou tout autre partenaires techniques et financiers (PTF).

Aptitudes

- Maitriser/connaitre la législation du travail et les pratiques RH de la Banque Monadiale ;
- Avoir une capacité à travailler dans un environnement en constante évolution ;
- Avoir la capacité de faire progresser les collaborateurs et participer au développement ;
- Sens de la responsabilité, honnêteté, probité et intégrité incontestables ;
- Excellent contact relationnel, bonne présentation ;
- Maitriser le français et l'anglais à l'écrit et à l'orale ;
- Bonne maîtrise des outils et pratiques de communication et sensibilisation ;

- Excellente compréhension de tous les aspects de la qualité des programmes ;
- disposer d'une connaissance informatique des logiciels courants (Word, Excel, Power Point, E-mail et autres outils de communication).
- disposer d'au moins trois (03) références professionnelles.

Compétences Organisationnelles :

- intégrité en accord avec les valeurs et les normes éthiques de la Banque mondiale ou tout autre bailleur de fonds ;
- flexibilité et adaptabilité aux aspects culturels, de genre, de religion, de race, de nationalité et d'âge ;
- capacité à travailler dans un environnement multiculturel et de façon efficace dans un contexte sociopolitique difficile.

Développement et efficacité opérationnelle :

- bonne capacité de planification de son travail de manière autonome et capacité de gérer plusieurs priorités à la fois ;
- excellentes connaissances des normes et méthodes de formations des adultes ;
- capacité à appuyer l'identification, la formulation, la mise en œuvre des activités du projet ;
- excellente capacité de communication avec les différents partenaires du projet (maître d'ouvrage, agences d'exécution, consultants, entreprises, ...).

Les candidatures féminines sont fortement encouragées.

5. CONTRAT

5.1. Durée du Contrat et Evaluations

La durée du Projet est de Six (06) ans. La mise en vigueur se fera au premier trimestre 2024. Le poste de Spécialiste des ressources humaines est à pourvoir dans l'immédiat pour apporter un appui dans la préparation du Projet.

La durée du contrat du Spécialiste des ressources humaines est de Six (06) ans ou toute durée supérieure convenue par avenant pour couvrir la date de clôture du Projet, conformément aux dispositions du contrat qu'il aura signé avec le Coordonnateur du Projet en accord avec la Banque mondiale.

Les performances du Spécialiste des ressources humaines seront évaluées annuellement par le Coordonnateur, sur la base des critères de performance spécifiés plus haut. L'évaluation de la performance du Spécialiste des ressources humaines sera faite dès la première année du contrat, par la suite, les évaluations se feront annuellement.

La durée du contrat inclut une période d'essai d'un (01) an. Le contrat du Spécialiste des ressources humaines prendra automatiquement fin si la période d'essai d'un (01) an n'est pas satisfaisante pour le Projet.

Après la période d'essai, le Projet se réserve le droit de résilier le contrat de Spécialiste des ressources humaines si les évaluations annuelles concluent à des performances non satisfaisantes pour deux années consécutives.

5.2. Lieu d'Affectation

Le poste de Spécialiste des ressources humaines du Projet d'Appui à la Sécurité de l'eau et de l'Assainissement (PASEA) est à pourvoir dans l'immédiat. Le poste est basé à Abidjan avec des missions de terrain à l'intérieur de la Côte d'Ivoire.

6. PROCEDURE DE SELECTION

6.1. Constitution et dépôt des dossiers de candidature

1. Les candidat(e)s intéressé(e)s devront demander les Termes de Références par courriel aux adresses ci-dessous.
2. Les Dossiers de candidature à ce poste devront être soumis en français en version électronique ou en version physique aux adresses ci-dessous indiquées et porter la mention « **Avis à Manifestation d'Intérêt pour la sélection d'un Spécialiste des ressources humaines pour le Projet PASEA** »
3. Les dossiers de candidatures doivent comprendre :
 - Une lettre de motivation signée du candidat, adressée à Monsieur le Coordonnateur du PASEA ;
 - Un Curriculum Vitae (CV) détaillé et présentant au mieux l'expérience du candidat pour la position avec des références précises ;
 - Les copies légalisées des attestations de travail, certificats de formation ou autres pour les déclarations figurant dans le CV ;
 - Une copie certifiée conforme du ou des diplômes requis.
4. Les adresses auxquelles il est fait référence ci-dessus sont :
 - Adresses électroniques de retrait des Termes de Références et d'envoi des dossiers :
 - *J-F KROU* <jfkrou@prici.ci>;
 - **Copie** :
 - *KOUAME Emma Chapline* <chaplinekouame@gmail.com>;
 - *YAVO Ermel Bertrand* <yavoermel1979@gmail.com>;
 - Adresse de dépôt physique et d'ouverture des dossiers :

PROJET D'APPUI A LA SECURITE DE L'EAU ET A L'ASSAINISSEMENT (PASEA),

*sise à la Cellule de Coordination du PRICI,
lot 1802, Cocody 2 plateaux Vallons, Cité Lemanina,
08 B.P. 2346 Abidjan 08 / Tél: 22 40 90 90 ou 22 40 90 91.*

6.2. Date limite de Dépôt

La date limite de dépôt est le 29 Mars 2024.

6.3. Méthode de Sélection

Le Consultant sera recruté sur la base de la procédure de sélection de comparaison de CV et d'entretiens des candidats retenus sur la liste restreinte.

NOTA BENE :

- Seuls les candidats présélectionnés après analyse des CV seront contactés pour la phase des entretiens de sélection. Les dossiers de candidature non retenus ne seront pas retournés.
- Pour ce poste, une expérience dans un projet financé ou cofinancé par la Banque mondiale constituerait un avantage.
- Les Candidatures féminines sont fortement encouragées.
- Il s'agit d'un poste à temps plein qui ne peut être cumulé avec d'autres fonctions, dans le secteur Privé ou au sein de l'administration. Les candidat(e)s devront être disponibles sans délai pour leur prise de fonction.
- Seuls les Candidats retenus seront contactés pour la suite de la procédure de sélection.