



## **TERME DE REFERENCE DU CABINET SPECIALISE EN MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES POUR ASSISTER LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU FONDS D'INTERVENTION POUR LE DEVELOPPEMENT (FID) DANS LE RECRUTEMENT D'UN DIRECTEUR GENERAL**

### **1. CONTEXTE DE LA MISSION**

Le Fonds d'Intervention pour le Développement (FID) est une association privée sans but lucratif et a pour objet de mobiliser des financements afin de promouvoir, de financer et de réaliser des projets communautaires à caractère économique et social, des activités génératrices de revenus et des activités de formation initiées par des groupements communautaires de base, en vue de contribuer au développement économique et social au niveau local. Le FID, en tant qu'Agence d'Exécution de Projets, gère actuellement quatre Projets de Protection Sociale financés par l'International Développement Association (IDA) de la Banque Mondiale et deux de l'UNICEF.

Les organes du Fonds d'Intervention pour le Développement sont :

- l'Assemblée Générale
- le Conseil d'Administration composé de ;
  - Six (6) membres d'office :
    - un représentant de l'Etat désigné par le Premier Ministre
    - un représentant du Ministère de l'Education Nationale
    - un représentant du Ministère des Finances, de l'Economie et du Budget
    - un représentant du Ministère de la Population, de la Protection sociale et de la Promotion de la Femme
    - un représentant du Ministère de l'Agriculture
    - un représentant du Bureau National de Gestion des Risques et Catastrophes (BNGRC)
  - Quatre (4) membres élus par l'Assemblée Générale représentant les collègues suivants :
    - Maires ruraux
    - Association de base des Bénéficiaires
    - Société civile
    - Groupement socioprofessionnel
- le Directeur Général

Le FID est une grande institution ayant géré, depuis sa création en 1993 à ce jour, plusieurs projets et financements, venant essentiellement de la banque mondiale allant :

- **du développement communautaire** à travers des appuis aux communes et communautés par les activités de renforcements de capacités (maîtrise d'ouvrage communale ou communautaire, appui à la mise en place de Plans Communaux de Développement),

- **aux constructions d'infrastructures socio-économiques de base** (écoles, centres de santé de base, pistes, adduction d'eau potable...) ou économiques (places de marchés, micro périmètres irrigués, ouvrages de franchissement),
- **et réponses aux catastrophes naturelles** par des réhabilitations et reconstruction d'infrastructures endommagées avec les **dispositifs para cycloniques**.
- **Pour se spécialiser en filets sociaux de sécurité depuis 2014** à travers les interventions en Argent Contre Travail (ACT), les transferts monétaires pour le Développement Humain (TMC/TMDH), les filets sociaux productifs (FSP), les Fonds de Soutien (FS/FR), et les cash transfert pour les réponses d'urgence.

Actuellement les projets en cours financé par la Banque Mondiale sont :

- Le « Projet d'Urgence pour la Préservation des Infrastructures et la Réduction de la Vulnérabilité (PUPIRV) » (clôture décembre 2017)
- Le « Projet d'Urgence de Sécurité Alimentaire et de Protection Sociale (PURSAPS) » (clôture fév. 2018).
- Le « Projet Filets Sociaux de Sécurité (FSS) » - Financement Initial (FSS FI) » (clôture 2020).
- Le « Projet Filets Sociaux de Sécurité – Financement Additionnel (FSS FIAVOTA) », (clôture 2020).

Par ailleurs, FID travaille avec près de 175.000 ménages extrêmement pauvres et est devenu une des agences de protection sociale les plus actives et importantes à Madagascar.

En plus, UNICEF finance le projet cash transferts Ndiao Hianatra (Let us Learn) et cofinance le programme Fiavota avec la Banque Mondial dans le Grand Sud.

L'effectif total du personnel du FID, toutes Directions confondues est aujourd'hui de 270. Le taux de rotation estimé par an est d'environ 35 millions de dollars. Le départ à la retraite du DG actuel, la réorganisation interne du FID suite à l'expansion du programme de filets sociaux, et les défis nouveaux en matière de Protection Sociale conduisent le Conseil d'Administration en collaboration avec la Banque Mondiale à lancer le processus de recrutement compétitif, crédible et transparent du Directeur Général du FID. Ce dernier prendra fonction après que le processus de sélection et son contrat soient approuvés par le Bailleur.

## **2. OBJECTIFS DE LA MISSION**

L'objectif de la mission du cabinet de recrutement est d'accompagner le Conseil d'Administration en apportant son appui technique dans le recrutement du Directeur Général du FID à travers des méthodes concurrentielles, transparentes et efficaces, permettant le développement des performances requises des nouvelles structures organisationnelles proposées.

Il aidera à identifier les candidats potentiels dans un meilleur délai à travers un processus de sélection ouvert, crédible et transparent, et en conformité aux « *Directives pour la Sélection et l'Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale dans le cadre des Prêts de la BIRD et des Crédits et Dons de l'AID, Janvier 2011, version révisée Juillet 2014* ».

Il s'agit d'appliquer les techniques de présélection appropriées à ce poste de haut niveau et d'établir un **short liste** de candidats potentiels répondant aux profils demandés pour le poste

sollicité et par la suite d'évaluer l'adéquation du profil de chaque candidat par rapport aux critères définis pour le poste.

Un comité d'évaluation sera mis en place pour accompagner le CA dans ce recrutement.

### **3. METHODOLOGIE ET RESULTATS ATTENDUS**

Le Cabinet, lorsqu'il y est invité (en réponse à une demande de proposition de la part du CA), proposera sa propre méthodologie en se basant aux présents termes de référence, laquelle sera éventuellement par la suite négociée par le Client. Toutefois, le Cabinet tiendra compte des grandes lignes suivantes dans sa méthodologie :

- Présélection des candidats conformément aux critères de base
- Test de personnalité
- Entretien individuel des candidats
- Evaluation détaillé des CV des candidats présélectionnés et classement par ordre de mérite des 5 meilleurs candidats

Les résultats attendus sont :

- La méthodologie de sélection est clairement définie par le Cabinet et approuvée par le CA du FID en collaboration avec le comité d'évaluation,
- Les outils et les procédures de sélection utilisés sont jugés efficaces et pertinents par le CA du FID en collaboration avec le comité d'évaluation
- Le rapport de sélection est disponible au plus tard dans les quatre (04) semaines suivant l'ordre de service de commencer les prestations et recommande cinq candidats dont les qualifications se rapprochent le plus du profil défini dans les Termes de Référence du Directeur Général.

### **4. MODALITES D'EXECUTION DE LA MISSION**

Le Cabinet a pour mission d'obtenir des candidats qualifiés répondant aux critères exigés par les TDR tout en respectant les principes d'indépendance, d'intégrité et de confidentialité du processus de recrutement/évaluation. Il utilisera la méthodologie appropriée pour le poste et approuvée par le CA du FID et la Banque Mondiale.

Tous les membres de l'équipe du Cabinet sont astreints aux obligations d'information de tout conflit d'intérêt dans le cadre du recrutement.

Un avis de recrutement sera lancé par le CA dans les journaux quotidiens. Il appartiendra à ce dernier de transférer tous les dossiers de candidature reçus au Cabinet.

Le Cabinet procédera au processus d'évaluation et soumettra les résultats au CA à chaque étape. Le rapport final de sélection avec un classement par ordre de mérite (croissant), sera soumis à Monsieur le Président du Conseil d'Administration aux fins de la sélection finale par le CA en collaboration avec le comité d'évaluation.

Le délai d'exécution de la mission est d'environ quatre (04) semaines calendaires.

### **5. PRODUITS LIVRABLES**

Le Cabinet soumettra à chaque étape un Rapport d'Evaluation des candidats :

- Rapport de présélection, incluant entre autres les CV avec les références, les lettres de motivations
- Rapport d'évaluation détaillée sur chaque candidat présélectionné (résultats des évaluations des qualifications, des tests de personnalité, des entretiens) incluant entre autres les CV avec les références, les lettres de motivations, les vérifications des références des candidats présélectionnés.
- Rapport final incluant les recommandations concernant les cinq meilleurs candidats pour le poste.

## 6. PROFIL DU CONSULTANT

### 6.1 Profil du Cabinet

Le cabinet de recrutement doit avoir une expérience avérée d'au moins 10 ans en matière de recrutement :

- de cadres dirigeants ;
- de Directeurs Généraux/Coordonnateurs d'Agences d'Exécution de Projets financés par les Bailleurs de fonds
- Un bilan éprouvé de transparence, d'intégrité et de professionnalisme.
- Une grande base de données de professionnels et de contacts de haut niveau dans le secteur public, privée et non-gouvernemental dans le pays.

### 6.2 Profil du Personnel du Cabinet

Pour ce processus de recrutement, le Cabinet doit disposer le personnel clé suivant :

**-1- Un/e Chef de mission ou un Expert en management en ressources humaines**, titulaire au moins d'un Bac+5 en Sciences sociales ou équivalent. Il doit disposer au moins :

- de quinze (15) ans d'expériences professionnelles
- de dix (10) ans d'expériences confirmées de recrutement de cadres supérieurs ;
- d'avoir effectué dix (10) missions similaires en tant que Chef de mission ou Expert au cours des cinq (05) dernières années

La connaissance du chef de mission sur les principes d'intervention des partenaires techniques et financiers (Banque Mondiale, Union Européenne, USAID, BAD, NATIONS UNIES, etc) serait un atout.

**-2- Un/e Adjoint au Chef de mission**, titulaire au moins d'un Bac+5 en Management des ressources humaines, en Sciences sociales ou équivalent. Il doit disposer au moins

- de quinze (10) ans d'expériences professionnelles
- de cinq (05) ans d'expérience confirmée de recrutement de cadres supérieures et doit avoir effectué au moins cinq (05) missions similaires en ayant participé à des recrutements de cadres supérieurs au cours des cinq (05) dernières années. Il doit avoir une bonne connaissance des principes d'intervention des partenaires techniques et financiers (Banque Mondiale, Union Européenne, USAID, BAD, NATIONS UNIES etc.)

**-3- Un/e Spécialiste en Développement Communautaire et en Protection Sociale**, titulaire au moins d'un Bac+5 en Sciences sociales ou équivalent. Il doit disposer au moins de 05 ans d'expériences en Développement Communautaire et/ou en Protection Sociale.