



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 plusieurs projets financés par les Partenaires Techniques et Financiers dont principalement la Banque mondiale.

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 collèges 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 dans la Protection sociale depuis 2009** à travers les interventions en Argent Contre Travail (ACT), les transferts monétaires pour le Développement Humain (TMC/TMDH), les Filets Sociaux Productifs (FSP) et les cash transfert pour les réponses d'urgence.

Actuellement les projets en cours et en vue financés par la Banque mondiale sont :

- (1) P149323 : Projet Filets Sociaux de Sécurité (FSS) ;
- (2) P179466 : Projet de Filets Sociaux de Sécurité et de Résilience (FSR)
- (3) P179293 : Projet pour l'autonomisation des filles et des femmes en Afrique de l'Est et Australe (EAGER)
- (4) P178566 : Projet « Contingent Emergency Response Component » CERC- Réponses aux chocs économiques.
- (5) P180171 : Programme Régional pour la Résilience Climatique

Par ailleurs, FID travaille avec près de 620.000 ménages extrêmement pauvres et est devenu une des agences de protection sociale la plus active et importante à Madagascar.

L'effectif total du personnel du FID, toutes Directions confondues est aujourd'hui de 500.

Le remplacement du Directeur Général par intérim actuel 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 dispositions du « Règlement de Passation des Marchés dans le cadre de Financement de Projets d'Investissement de la Banque mondiale – version Juillet 2016 et ses mises à jour ».

Il s'agit d'appliquer les techniques de présélection appropriées à ce poste de haut niveau et d'établir un **short list** 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 et enquête de moralité
 - 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 dix (10) 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 dix (10) semaines calendaires (hors délais de validation des livrables).

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, de l'enquête de moralité, des entretiens) incluant entre autres les CV avec les références, les lettres de motivations, les vérifications des références **et des antécédents professionnels** des candidats présélectionnés.

- Rapport final incluant les recommandations concernant les cinq meilleurs candidats pour le poste.

Livrable N°	Intitulé	Calendrier
1	Rapport de démarrage incluant la note méthodologique incluant les outils d'évaluation pour chaque étape	semaines 1-2
2	Rapport de présélection incluant entre autres les CV avec les références, les lettres de motivations	semaines 4-5
3	Rapport d'évaluation détaillée sur chaque candidat présélectionné (résultats des évaluations des qualifications, des tests de personnalité, de l'enquête de moralité, des entretiens) incluant entre autres les CV avec les références, les lettres de motivations, les vérifications des références et des antécédents professionnels des candidats présélectionnés	semaines 8-9
4	Rapport final	semaine 10

6. PROFIL DU CONSULTANT

6.1 Profil du Cabinet

Un cabinet créé depuis au moins 08 ans et **en règle vis-à-vis de l'Administration** (documents administratifs et fiscaux à jour à l'appui)

Cabinet spécialisé dans le recrutement ayant exécuté des prestations avec satisfaction du/des Client(s) (Attestation de bonne fin à l'appui):

- Au moins dix contrats de recrutement de cadres dirigeants (directeur général, coordonnateur national ou directeur national) tous secteurs confondus ;
- Au moins cinq contrats de recrutement de cadres dirigeants de projets de développement financés par les bailleurs de fonds internationaux ;

Le cabinet de recrutement doit avoir une expérience avérée d'au moins 08 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 des personnel clés suivants :

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.
- Ayant au moins quinze (15) ans d'expériences professionnelles ;
- Ayant au moins dix (10) missions similaires en tant que Chef de mission ou Expert au cours des cinq (05) dernières années
L'expérience dans le cadre de contrats financés par les 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
- Ayant au moins dix (10) ans d'expériences professionnelles
- Ayant au moins cinq (05) missions similaires en ayant participé à des recrutements de cadres supérieurs au cours des cinq (05) dernières années
- L'expérience dans le cadre de contrats financés par les Partenaires Techniques et Financiers (Banque mondiale, Union Européenne, USAID, BAD, NATIONS UNIES, etc.) serait un atout.

3- Un/e Spécialiste en Développement Communautaire et en Protection Sociale,

- Titulaire au moins d'un Bac+5 en Sciences sociales ou équivalent.
- Ayant au moins de 05 ans d'expériences en Développement Communautaire et/ou en Protection Sociale.