

COMMISSION DU BASSIN DU LAC TCHAD



LAKE CHAD BASIN COMMISSION

BOITE POSTALE 727 N'DJAMENA - TCHAD

Tél. : 00235 22 52 41 45 / 22 52 40 29 Fax : 00235 22 52 41 37

E-mail : cab@cbt.org; cbIt.Icbc@gmail.com

**TERMES DE REFERENCE POUR LA SELECTION D'UN CABINET-
CONSEIL SPECIALISE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
CHARGE DU RECRUTEMENT DU PERSONNEL CADRE DU
SECRETARIAT EXECUTIF DE LA COMMISSION DU BASSIN DU LAC
TCHAD**

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Créée le 22 mai 1964 par les quatre pays riverains du Lac Tchad, à savoir le Cameroun, le Niger, le Nigeria et le Tchad, la Commission du Bassin du Lac Tchad (CBLT) a pour mandat : (i) de gérer les eaux du Lac Tchad et les autres ressources en eau transfrontalières de son bassin de manière durable et équitable ; (ii) de conserver les écosystèmes du Bassin conventionnel ; et (iii) de promouvoir l'intégration régionale et de préserver la paix et la sécurité dans le Bassin conventionnel.

La Commission qui s'est enrichie de deux nouveaux membres – la République centrafricaine (RCA) et la Libye, respectivement en 1996 et en 2008 – est aujourd'hui en butte à des défis et enjeux multidimensionnels complexes résultant d'un faisceau de facteurs aussi bien structurels que conjoncturels tels que l'extrême pauvreté, l'insécurité, le changement climatique, l'exacerbation des conflits et l'insuffisance des infrastructures de base ainsi que les pandémies.

Consciente du fait que seules des solutions globales, innovantes, inclusives et intégratrices peuvent venir à bout de ces problèmes sécuritaires, environnementaux, économiques et sociaux complexes, la CBLT, ses Etats membres et leurs partenaires se sont engagés dans des vastes chantiers de renforcement et de consolidation de la paix, de la sécurité, du développement durable et de la transformation organisationnelle de l'Institution. C'est ainsi que pour répondre efficacement aux besoins de l'heure de ses États membres et de ses partenaires, et relever les défis sécuritaires et de développement immenses auxquels le Bassin du Lac Tchad fait face, la CBLT a besoin de ressources humaines et de personnel compétents.

Pour ce faire et conformément aux Résolutions de la 69^{ème} Session ordinaire du Conseil des Ministres de la CBLT, le Secrétariat Exécutif recherche un Cabinet-conseil en Gestion des ressources humaines pour l'accompagner dans son processus de recrutement de son personnel en vue de pourvoir les postes vacants au sein de la Commission. Les présents Termes de référence visent donc à faciliter la mobilisation des services d'un Cabinet-conseil spécialisé en ressources humaines. Ledit cabinet sera chargé d'accompagner le Secrétariat Exécutif à pourvoir les postes vacants

à travers un processus compétitif, crédible et transparent, permettant ainsi à la Commission de combler le vide en matière de personnel.

II. OBJECTIF DE LA MISSION

L'objectif général des présents termes de référence (TDR) est de procéder au recrutement à travers un processus compétitif, crédible et transparent, d'un Cabinet-conseil spécialisé en Gestion des ressources humaines afin d'accompagner la CBLT pour pourvoir les différents postes vacants au sein du Secrétariat Exécutif.

Le Cabinet a pour mission d'accompagner le Secrétariat Exécutif de la CBLT en lui apportant un appui technique dans le processus de recrutement afin de mobiliser et de recommander les candidats les plus qualifiés et compétents en vue de pourvoir les postes vacants ci-dessous. Il s'agit de:

1. Directeur de l'Administration et des Finances (DAF) ;
2. Chef de Division des Ressources humaines et Administration (CDRH/A) ;
3. Chef de Division de la Coopération et des Projets (CDCP) ;
4. Expert Développement Rural (EDR);
5. Expert Gestion de l'Eau et Politique de Coordination (EGEPC) ;
6. Expert Environnementaliste (Exp. Env);
7. Expert Gestion des Projets (Exp. GP);
8. Expert Communication (Exp. Com) ;
9. Chargé de Protocole et des Relations publiques (CPRP);
10. Modélisateur;
11. Chargé de Budget (CB);
12. Agent comptable (AC);
13. Analyste de la paie (AP);
14. Traducteur-interprète (Français-anglais) et ;
15. Secrétaire de Direction bilingue (Français-anglais).

Le processus de recrutement devra être basé sur des méthodes compétitives et transparentes, permettant le recrutement des meilleurs candidats au niveau des postes précités.

Il permettra d'identifier dans les meilleurs délais les candidats potentiels grâce à un processus de sélection ouvert, crédible et transparent, et

d'organiser des entretiens conformément aux normes et procédures en vigueur à la CBLT.

III. MÉTHODOLOGIE

En accord avec le Secrétariat Exécutif de la CBLT, et selon les termes des présents TDR, le Cabinet définira la méthodologie (approche), en prenant en compte la présélection des candidats selon les critères de base, l'évaluation détaillée des dossiers de candidature des candidats présélectionnés et du classement par ordre de mérite des trois (03) meilleurs candidats pour chaque poste, le test de personnalité, l'entretien individuel des candidats, etc. En outre, cette méthodologie devra comporter un chronogramme détaillé en se basant sur les présents termes de référence et doit tenir compte de la nécessité d'indépendance et d'intégrité du processus de recrutement.

IV. RÉSULTATS ATTENDUS

Les résultats suivants sont attendus:

- a. La méthodologie et la stratégie de sélection sont clairement définies de commun accord entre le Secrétariat Exécutif et le Cabinet-conseil;
- b. Les outils d'analyse et d'appréciation des dossiers de candidature sont identifiés ;
- c. Le rapport de sélection recommandant une liste de trois (03) premiers candidats potentiels pour chaque poste est disponible et transmis au Secrétaire Exécutif ;

V. MODALITÉS ET DÉLAIS D'EXÉCUTION DE LA MISSION

Le Cabinet a pour mission de présélectionner 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 ou d'évaluation. Il utilisera la méthodologie appropriée pour le poste et approuvée par le Secrétariat Exécutif de la CBLT.

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

Le Cabinet procédera à l'évaluation des dossiers de candidature et soumettra les résultats de l'analyse au Secrétariat Exécutif à chaque étape.

Le rapport final de sélection avec un classement par ordre de mérite (par ordre croissant) sera soumis à Son Excellence Monsieur le Secrétaire Exécutif de la CBLT aux fins de la sélection finale.

VI. LIEU ET DURÉE DE LA MISSION

La mission de recrutement se déroulera au siège du Secrétariat Exécutif de la CBLT sis à N'Djamena, au Tchad.

Le délai d'exécution de la mission est de trente (30) jours calendaires.

VII. LIVRABLES :

Les livrables suivants sont attendus :

- i. Le Rapport de démarrage incluant les critères de sélection ;
- ii. Le Rapport de présélection (analyse des dossiers de candidature des candidats) ; incluant une évaluation détaillée du dossier de chaque candidat ;
- iii. Le Rapport d'évaluation détaillée sur chaque candidat présélectionné (entretiens/tests écrits et tests de personnalité,) incluant entre autres les CV et les lettres de motivation ;
- iv. Le Rapport final incluant des recommandations concernant les trois (03) meilleurs candidats pour chaque poste.

VIII. PROFIL DU CABINET

Il s'agit de recruter un Cabinet-conseil spécialisé en Gestion et en Développement des ressources humaines ou un Cabinet de Recrutement dûment agréé et de grande notoriété: Ainsi, le Cabinet devra:

- i. Être une entreprise dûment créée et en règle vis-à-vis de l'administration fiscale de son pays ;
- ii. Justifier d'expériences avérées en matière de recrutement au niveau international et spécialement pour les postes de direction et de Directeurs Généraux ainsi que de Coordonnateurs de projet et de programmes et de personnel technique pour le compte d'organisations sous-régionales ou assimilées ;
- iii. Avoir un minimum de 10 ans d'expérience avérée dans le domaine du recrutement et avoir réalisé au moins trois (03) missions similaires ;
- iv. Justifier d'une expérience avérée en matière de transparence, d'intégrité et de professionnalisme ;

- v. Disposer d'une riche base de données de professionnels de haut niveau et de contacts dans les secteurs public, privé et non-gouvernemental dans un ou plusieurs États membres de la CBLT ;
- vi. Au moins une expérience dans l'accompagnement d'un processus de recrutement d'une Institution régionale ;
- vii. Une expérience d'accompagnement de processus de recrutement dans une institution à caractère public et parapublic sera un atout.

En outre, le Cabinet devra proposer une équipe pluridisciplinaire ayant des qualifications pertinentes en gestion des ressources humaines et de formation ci-dessous :

- i. Une (e) Spécialiste en Gestion des Ressources Humaines titulaire d'un Master universitaire (BAC+5) et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins dix (10) ans. Le ou la Spécialiste en Gestion des Ressources Humaines doit avoir participé à au moins cinq (05) missions de recrutement de cadres supérieurs ;
- ii. Un (e) Psychologue titulaire d'un diplôme universitaire de niveau BAC + 5 ans en Psychologie et ayant participé à au moins cinq (05) missions de recrutement de cadres supérieurs en utilisant des tests psychologiques agréés ;
- iii. Un (e) Spécialiste en Gestion des Ressources Naturelles (avec une formation de base en Hydrologie, Hydrogéologie, Environnement ou Génie Rural) titulaire d'un diplôme universitaire de niveau BAC + 5 ans et ayant au moins dix (10) ans d'expérience professionnelle ;
- iv. Un (e) Spécialiste en Finances et Comptabilité titulaire d'un diplôme universitaire en Comptabilité et Finances de niveau BAC + 5 ans et ayant au moins dix (10) ans d'expérience professionnelle ;
- v. Enfin, un (e) Spécialiste en Gestion des Projets titulaire d'un diplôme universitaire de niveau Bac + 5 ans et ayant participé à au moins trois (03) missions de recrutement de cadres supérieurs.

Les CV signés des personnes proposées pour faire partie de l'équipe chargée de mener le processus de recrutement devront être joints à l'offre du Cabinet. Ces CV devront comporter les détails des missions ou des tâches effectuées par le personnel.

Les Experts choisis pour mener le recrutement devront avoir une maîtrise parfaite des langues française et/ou anglaise.

IX Évaluation des offres

L'analyse des offres des Cabinets sera faite selon les critères suivants:

Critères d'évaluation	Scores
L'expérience et les références du Cabinet-conseil	20
Expérience générale	10
Expérience avérée en matière de recrutement de cadres de direction au cours des cinq dernières années	10
Méthodologie proposée	25
Cohérence de la méthodologie proposée avec les TDR	10
Pertinence avec les outils de recrutement proposés	15
Compétences du personnel clé proposé	50
Spécialiste en Gestion des Ressources Humaines (diplôme : 10 points et 02 points par mission de recrutement réalisée avec un maximum de cinq (05) missions)	20
Psychologue (diplôme : 05 points et 01 point par mission de recrutement réalisée avec un maximum de 05 missions)	10
Spécialiste en Gestion des Ressources Naturelles (diplôme : 05 points et 0,5 point par année d'expérience professionnelle avec un maximum de 10 ans)	10
Spécialiste en Finances et Comptabilité (diplôme : 05 points et 0,5 point par année d'expérience avec un maximum de 10 ans)	10
Connaissances de la CBLT	05
TOTAL GÉNÉRAL	100

X. POUR POSTULER

Les manifestations d'intérêt doivent être envoyées à l'adresse suivante :
Secrétariat Exécutif de la Commission du Bassin du Lac Tchad,
01 Place de la Grande Armée,
N'Djamena – Tchad, B.P. 727
Tél : +235 22 52 41 45 / 22 52 40 29
Ou par courriel à: vacancy@cblt.org

Veillez indiquer sur l'enveloppe ou en objet de votre courriel le code de référence de l'offre en question.

Pour plus d'informations, veuillez visiter notre site Web à [l'adresse www.cblt.org](http://www.cblt.org). La date limite de réception des offres est fixée au **15 septembre 2024**.

N.B : Seuls les Cabinets présélectionnés seront contactés.