

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
MINISTERE DES RESSOURCES HYDRAULIQUES ET DE L'ELECTRICITE
UNITE DE COORDINATION ET DE MANAGEMENT DES PROJETS (UCM)
PROJET D'ACCES, DE GOUVERNANCE ET DE REFORME DES SECTEURS
DE L'ÉLECTRICITE ET DE L'EAU
«AGREE»

AVIS A MANIFESTATIONS D'INTERET

Numéro de l'Avis	: AMI n° 010/MINRHE/UCM/AGREE/2024/SC
Numéro du marché	: ZR-UCM-433845-CS-INDV
Financement	: Banque mondiale Don IDA N°D9890-ZR et Crédit IDA N°7066-ZR
Services de consultant	: Recrutement d'un Consultant individuel chargé (i) du développement de politiques des ressources humaines et de responsabilisation (empowerment) des femmes pour la REDIGESO et la SNEL (assortie d'un plan d'action) dans les villes sélectionnées et (ii) de la formation professionnelle et des stages ciblant les (jeunes) femmes
Date de publication	: 14 août 2024

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo a reçu un financement de l'Association Internationale de Développement (IDA) en vue de financer le Projet d'Accès, de Gouvernance et de Réforme des secteurs de l'Electricité et de l'Eau (AGREE) et a l'intention d'utiliser une partie du montant de ce financement pour effectuer les paiements au titre du contrat de « **Consultant individuel chargé (i) du développement de politiques des ressources humaines et de responsabilisation (empowerment) des femmes pour la REDIGESO et la SNEL (assortie d'un plan d'action) dans les villes sélectionnées et (ii) de la formation professionnelle et des stages ciblant les (jeunes) femmes** ».

L'objectif de la mission est (i) d'élaborer des politiques des ressources humaines et de responsabilisation (empowerment) des femmes pour la REGIDESO et la SNEL dans les villes sélectionnées, assorties d'un plan d'action pour leur mise en œuvre et (ii) de développer et accompagner la réalisation de programmes de formation professionnelle et de stages ciblant les (jeunes) femmes.

Les villes de Kinshasa, Bukavu, Goma, Mbuji-Mayi et Kananga ont été sélectionnées pour la présente mission en raison de la présence en leur sein des directions provinciales de la REGIDESO et la SNEL d'une part, et d'autre part, des centres de formation technique professionnelle.

Les termes de référence (TDR) détaillés de la mission sont disponibles sur le site web suivant : www.ucmenergie-rdc.com.

L'Unité de Coordination et de Management des projets du Ministère des Ressources Hydrauliques et de l'Électricité (UCM), pour le compte de l'ADPI-RDC, invite les Consultants individuels (« Consultants ») admissibles à manifester leur intérêt à fournir les services décrits ci-dessus. Les Consultants individuels intéressés doivent fournir les informations démontrant qu'ils possèdent les qualifications requises et l'expérience pertinente pour exécuter lesdits Services.

Les critères pour l'établissement de la liste restreinte sont :

- Être détenteur d'un diplôme de niveau BAC + 5 en gestion des ressources humaines ou tout autre domaine connexe pertinent ;
- Justifier d'au moins cinq (05) ans d'expérience professionnelle dans le domaine des ressources humaines (statuts du personnel, processus de gestion des RH, audit organisationnel, évaluation

des performances et des compétences, conduite de processus visant le changement ou l'amélioration continue, renforcement des capacités, coaching en leadership, plans de formation et d'outils de gestion des ressources humaines, etc.) dans un environnement multidisciplinaire tel qu'une société, une organisation ou une structure de gestion de projets ;

- Une formation dans le domaine du genre et de la responsabilisation (empowerment) des femmes en entreprise serait un atout ; et
- Un sens marqué d'organisation, de responsabilité, de rigueur et d'intégrité.
- La maîtrise du français oral et écrit.

Les candidatures féminines sont vivement encouragées.

Le Consultant devra joindre à sa candidature la lettre de motivation et le curriculum vitae ainsi que les copies des diplômes, attestations et certificats illustrant ses qualifications et références dans des missions comparables.

L'attention des Consultants intéressés est attirée sur la Section III, paragraphes 3.14, 3.16, et 3.17 des règlements de Passations des Marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI), quatrième édition, novembre 2020, qui énonce la politique de la Banque mondiale en matière de conflits d'intérêts.

Un consultant sera sélectionné selon la méthode de sélection agréée pour des Consultants individuels telle que décrite à la section VII, paragraphes 7.36 et 7.37 du règlement de Passations des Marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI), quatrième édition, novembre 2020, en matière de sélection et 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.

De plus amples informations peuvent être obtenues à l'adresse ci-dessous tous les jours ouvrables pendant les heures de bureau, c'est-à-dire de 9h00 à 16h00.

Les manifestations d'intérêt **rédigées en langue française** doivent être remises par écrit à l'adresse ci-dessous (par courrier physique ou par courrier électronique) avant le **mercredi 04 septembre 2024** et porter clairement la mention : « **AMI n° 010/MINRHE/UCM/AGREE/2024/SC – Recrutement d'un Consultant individuel chargé (i) du développement de politiques des ressources humaines et de responsabilisation (empowerment) des femmes pour la REDIGESO et la SNEL (assortie d'un plan d'action) dans les villes sélectionnées et (ii) de la formation professionnelle et des stages ciblant les (jeunes) femmes** ».

L'adresse est :

**Unité de Coordination et de Management des projets du ministère des Ressources
Hydrauliques et Electricité (UCM)
1022, Avenue des Forces Armées de la RDC (ex-Avenue du Haut Commandement)
Concession Zimbali & Gombe River
2^{ème} étage du bâtiment à usage administratif
Commune de la Gombe
Kinshasa
République Démocratique du Congo
E-mail : procurement@ucmenergie-rdc.com**

Jean-Pierre MUKADI KALOMBO, PMP®
Coordonnateur

Termes de référence

Recrutement d'un(e) consultant(e) individuel(le) chargé(e) :

- (i) du développement de politiques des ressources humaines et de responsabilisation (*empowerment*) des femmes pour la REDIGESO et la SNEL (assortie d'un plan d'action) dans les villes sélectionnées ;
 - (ii) de la formation professionnelle et des stages ciblant les (jeunes) femmes.
-

1. Contexte et justification

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC) a reçu un financement de la Banque mondiale pour couvrir le coût du Projet d'Accès, de la Gouvernance et des Réformes des secteurs de l'Electricité et de l'Eau (AGREE), rendu effectif le 18 mai 2023.

Le projet AGREE vise à augmenter significativement l'accès aux services d'électricité et d'eau potable dans 14 villes localisées dans 10 provinces prioritaires de la Banque Mondiale pour la RDC, tout en améliorant la performance des services publics, la gouvernance des deux secteurs et en renforçant la capacité des institutions publiques. Il permettra d'étendre les services d'électricité et d'approvisionnement en eau dans ces entités par le biais d'approches privées et publiques.

Ces 10 provinces et 14 villes sont :

1. Province du Kwilu : Villes de Bandundu et Kikwit
2. Province du Sud Kivu : Ville de Bukavu
3. Province de l'Ituri : Ville de Bunia
4. Province du Nord Kivu : Villes de Goma, Butembo et Beni
5. Province de Lomami : Ville de Kabinda et Mwene Ditu
6. Province du Kasaï central : Ville de Kananga
7. Province du Kasaï oriental : Ville de Mbuji-Mayi
8. Province du Kasaï : Ville de Tshikapa
9. Province du Kongo central : Ville de Boma
10. Ville province de Kinshasa

Dans sa composante 4 portant sur l'extension de l'accès basée sur le secteur public, outre l'amélioration de la qualité et l'accès aux services d'électricité et d'eau dans des zones sélectionnées gérées par des entreprises publiques ainsi que le financement de la réhabilitation, la densification et l'expansion des raccordements aux services des ménages à faibles revenus, le projet contribuera également au développement du capital humain en augmentant les possibilités d'emploi par la fourniture d'électricité et d'eau et de formation professionnelle dans les villes sélectionnées.

Dans ce contexte, le projet financera la formation technique professionnelle de jeunes (en particulier femmes) aux métiers techniques de l'électricité et de l'eau dans le secteur privé, ainsi que le développement de politiques de ressources humaines (RH) et de responsabilisation (*empowerment*) des femmes pour la REGIDESO et la SNEL (assorties de plans d'action), y compris la formation professionnelle et des stages ciblant les femmes.

Le Gouvernement a l'intention d'utiliser une partie de ce financement pour effectuer des paiements autorisés au titre des prestations de Consultant(e) individuel(le) chargé(e) du développement de politiques des ressources humaines et de responsabilisation (*empowerment*) des femmes pour la REGIE DE DISTRIBUTION D'EAU (REGIDESO) SA et la SOCIETE NATIONALE D'ELECTRICITE (SNEL) SA (assorties d'un plan d'action) et de la formation professionnelle et des stages ciblant les femmes.

L'Unité de Coordination et de Management des projets du Ministère des Ressources Hydrauliques et de l'Electricité (UCM) et la Cellule d'Exécution des Projets - Eau (CEP-O) ont été désignés comme organes d'exécution du projet sur les volets liés respectivement à l'électricité et à l'eau.

Les présents termes de référence décrivent les caractéristiques de la mission attendue du consultant.

2. Objectif général de la mission

L'objectif de la mission est (i) d'élaborer des politiques RH et de responsabilisation (*empowerment*) des femmes pour la REGIDESO et la SNEL dans les villes sélectionnées, assorties d'un plan d'action pour leur mise en œuvre et (ii) de développer et accompagner la réalisation de programmes de formation professionnelle et de stages ciblant les (jeunes) femmes.

Les villes de Kinshasa, Bukavu, Goma, Mbuji-Mayi et Kananga ont été sélectionnées pour la présente mission en raison de la présence en leur sein des directions provinciales de la REGIDESO et la SNEL d'une part, et d'autre part, des centres de formation technique professionnelle.

3. Résultats attendus

Les résultats attendus de la mission sont :

- Un plan d'action de développement de politiques des ressources humaines et de responsabilisation (*empowerment*) des femmes pour la REGIDESO et la SNEL pour les villes sélectionnées est élaboré ;
- Des programmes de formations professionnelles et de stages ciblant des (jeunes) femmes sont développés et réalisés.

4. Prestations attendues du consultant

Le consultant réalisera notamment les tâches ci-après :

Phase 1 : Développement de politiques RH et de responsabilisation (*empowerment*) des femmes pour la REGIDESO et la SNEL dans les villes ciblées

1. Diagnostic (état des lieux) de l'existant :

Le/la consultant(e) prendra contact avec les directions générales de la REGIDESO et de la SNEL ainsi que leurs directions provinciales ciblées par le projet pour :

- a. Réaliser un diagnostic genre des deux organisations : (i) collecter et analyser les données sur les principaux indicateurs : répartition du personnel, représentation

dans la hiérarchie, représentation par catégorie de postes (techniques, administratives, etc.), écart des salaires ; (ii) cartographier les contraintes et opportunités professionnelles par sexe ;

- b. Evaluer la politique de gestion des ressources humaines (GRH) en vigueur au sein de la REGIDESO et SNEL des villes ciblées en matière d'emploi des femmes (recrutement et intégration du personnel, diversité sociale/culturelle, mobilité et promotions axées sur le genre, accès aux postes de responsabilités, processus et procédures de gestion de la performance, conditions de travail et avantages sociaux, développement et gestion de carrière, politique de retraite, gestion de la relève, climat de travail y compris concernant la sensibilité au genre et à la diversité des installations des bâtiments et la prévention contre les abus et harcèlements sexuels, gestion des plaintes et résolution des conflits y compris en matière de discriminations et violences basées sur le genre, prévention des blessures et des maladies liées au travail, appui à la prise en charge des enfants, procédures de licenciement,...) ;
 - c. Evaluer les outils RH en place, particulièrement en matière d'approche genre, en examinant la cohérence avec les orientations de la Politique nationale genre de la RDC et en les rapprochant avec les politiques d'entités similaires en RDC et en Afrique sub-saharienne ;
 - d. Evaluer la mise en œuvre effective de ces outils et les contraintes associées ;
 - e. Proposer un portfolio de mesures sensibles au genre permettant d'apporter des solutions aux éventuelles lacunes constatées, en cohérence avec la politique nationale genre de la RDC et informé par les meilleures pratiques dans des entités similaires en RDC et en Afrique sub-Saharienne. Au-delà de combler les lacunes actuelles, ces mesures devraient également permettre d'avoir un impact durable sur la performance de la SNEL et de la REGIDESO.
2. De ce diagnostic, le/la consultant(e) proposera un plan d'action de développement de politiques de gestion des ressources humaines et d'emploi des femmes permettant la mise en place d'un système de GRH opérationnel et sensible au genre au sein des deux organisations.
 3. Le/la consultant(e) s'assurera d'impliquer toutes les parties prenantes dans la réalisation de cette phase, incluant les chef(fes) d'équipe, superviseurs, employé(e)s et représentant(e)s des syndicats.

Phase 2 : Diagnostic et appui au développement et à la réalisation de programmes de formation professionnelle et des stages ciblant des (jeunes) femmes

4. Diagnostic (état des lieux) de l'existant :
 - a. Analyser la stratégie interne de développement et rétention du personnel, dont la formation continue, ainsi que les besoins en termes de nouvelles compétences à attirer dans les deux organisations ;
 - b. Identifier et évaluer les programmes de formation professionnelle et de stages déjà déroulés et ciblant des (jeunes) femmes (types de formation professionnelle et stages, thématiques, nombre et pourcentage de femmes ciblées et

formées/recrutées comme stagiaires, domaines de stage (technique, administratif, etc.), tranches d'âge et diversité sociale/culturelle des bénéficiaires, appréciation/évaluation, impacts sur les perspectives d'emploi et l'évolution de la carrière, ...) ; Il/Elle anticipera toutes mesures permettant de solutionner des éventuelles lacunes constatées.

2. De ce diagnostic, le/la consultant(e) élaborera des programmes de formation professionnelle et de stages ciblant des femmes (procédure et outil d'analyse des besoins, sélection des bénéficiaires en respectant le principe Age, Sexe, Diversité, planification et suivi de la formation, évaluation de l'efficacité ...). Le/la consultant(e) prendra contact avec les différents centres de formation professionnelle basés dans chacune des cinq (05) villes ciblées afin d'accompagner l'organisation desdites formations et stages.

3. Il/elle s'assurera d'impliquer toutes les parties prenantes dans la réalisation de cette phase, incluant les chef(fes) d'équipe, superviseurs, employé(e)s et représentant(e)s des syndicats, , notamment afin de faciliter l'intégration des stagiaires.

5. Méthodologie de travail

Au démarrage de sa mission, le/la consultant(e) organisera une réunion au cours de laquelle il/elle présentera pour validation la méthodologie qu'il/elle envisage de mettre en œuvre pour la réalisation de sa mission.

Partant de sa compréhension des présents termes de référence et des résultats attendus ainsi que de son expertise, le/la consultant(e) proposera des éventuels amendements à apporter aux termes de référence, l'approche technique, sa méthodologie et son programme de travail pour la réalisation de la mission, le chronogramme affiné de réalisation des différentes tâches et de remise des livrables, l'organisation de la collaboration avec les parties prenantes (UCM, CEP-O, SNEL et REGIDESO ainsi que les différents centres de formation professionnelle).

La méthodologie de travail du/de la consultant(e) devra prendre en compte les visites sur différents sites dans le cadre de :

- (i) La collecte des données : réalisation du diagnostic (état des lieux) de l'existant visant l'évaluation de la politique de gestion des ressources humaines (GRH) en vigueur au sein de la REGIDESO et de la SNEL des villes ciblées en matière d'emploi des femmes et des outils mis en place ainsi que l'identification et l'évaluation de la formation professionnelle et des stages organisés et ciblant des femmes ;
- (ii) L'organisation des programmes de formation professionnelle et de stages suivant les besoins identifiés.

Une visite de 5 jours ouvrables serait indiquée pour chaque site. Pour chaque visite de terrain, le/la consultant(e) se fera accompagner d'un point focal désigné au niveau de chaque partie prenante (UCM et CEP-O).

Le consultant devra prendre également compte de la participation à Kinshasa (salle des réunions d'UCM) d'un(e) délégué(e) de chaque direction provinciale REGIDESO et SNEL concernée, à l'occurrence un membre de la direction du personnel, à l'atelier de validation du livrable de base

portant sur la proposition d'un plan d'action de développement de politiques de gestion des ressources humaines et d'emploi des femmes dans les villes ciblées.

6. Durée de la mission et livrables attendus du consultant

La durée de la mission du consultant est de cent septante-un jours (171) jours calendaires.

Les livrables attendus du consultant, en version imprimée (6 exemplaires) et en version électronique (6 clés USB), seront fournis comme suit :

- Dix (10) jours calendaires après la mise en vigueur du contrat : **la version provisoire du rapport de démarrage de la mission**. Ce rapport devra comporter notamment des éventuels amendements à apporter aux termes de référence, l'approche technique, sa méthodologie et son programme de travail pour la réalisation de la mission, l'organisation de la collaboration avec les parties prenantes tout au long de la mission, la liste des outils matériels et logiciels, ainsi que la documentation nécessaire pour la mission, l'organisation des visites sur les différents sites de la mission.

Dans les cinq (05) jours calendaires suivant la transmission de cette version provisoire, le consultant organisera à ses frais un atelier d'un (1) jour pour recueillir les observations des parties prenantes. Il disposera de cinq (5) jours calendaires pour la production de la version définitive dudit rapport, intégrant les observations des parties prenantes.

- Septante (70) jours calendaires après mise en vigueur du contrat : **la version provisoire du plan d'action de développement de politiques de gestion des ressources humaines et d'emploi des femmes dans les villes ciblées, comportant (i) l'évaluation de la politique de gestion des ressources humaines (GRH) en vigueur au sein de la REGIDESO et SNEL en matière d'emploi des femmes, les outils de gestion mis en place et le rapprochement avec les politiques d'entités similaires, (ii) l'évaluation de la mise en œuvre effective de ces outils de gestion des ressources humaines (GRH) mis en place, (iii) l'anticipation des mesures permettant de solutionner des éventuels lacunes constatées et (iv) l'élaboration des politiques de gestion des ressources humaines (GRH) en vigueur au sein de la REGIDESO et SNEL en matière d'emploi des femmes et du plan d'action de développement de politiques de gestion des ressources humaines et d'emploi des femmes.**

Dans les dix (10) jours calendaires suivant la transmission de cette version provisoire, le consultant organisera à ses frais à UCM un atelier de deux (2) jours pour recueillir les observations des parties prenantes. Il disposera de cinq (5) jours calendaires pour la production de la version définitive dudit rapport, intégrant les observations des parties prenantes. Le consultant s'assurera de la participation d'un(e) délégué(e) de chaque direction provinciale REGIDESO et SNEL concernée.

- Nonante (90) jours calendaires après la mise en vigueur du contrat : **la version provisoire des modules de formation professionnelle et des stages ciblant des femmes.**

Dans les cinq (05) jours suivant la transmission de cette version provisoire, le Consultant organisera à ses frais un atelier d'un (1) jour pour recueillir les observations des parties prenantes. Il disposera de cinq (5) jours calendaires pour la production de la version définitive du rapport, intégrant les observations des parties prenantes.

- Cent-soixante (160) jours calendaires après la mise en vigueur du contrat : **la version provisoire du rapport de déroulement des programmes de formation professionnelle et de stages ciblant des (jeunes) femmes.**

Dans les cinq (05) jours suivant la transmission de cette version provisoire, le Consultant organisera à ses frais un atelier d'un (01) jour à UCM pour recueillir les observations des parties prenantes. Il disposera de cinq (5) jours calendaires pour la production de la version définitive du rapport, intégrant les observations des parties prenantes.

Les termes de référence de l'étude, ajustés en fonction des observations retenues lors de la réunion de démarrage ou de toute autre modification convenue au cours de l'étude, feront partie intégrante des différents rapports soumis par le consultant.

7. Profil du consultant

Le/la consultant(e) devra justifier des qualifications et compétences suivantes :

- Un diplôme BAC + 5 en gestion des ressources humaines ou tout autre domaine connexe pertinent ;
- Cinq (05) ans d'expérience professionnelle dans le domaine des ressources humaines (statuts du personnel, processus de gestion des RH, audit organisationnel, évaluation des performances et des compétences, conduite de processus visant le changement ou l'amélioration continue, renforcement des capacités, coaching en leadership, plans de formation et d'outils de gestion des ressources humaines, etc.) dans un environnement multidisciplinaire tel qu'une société, une organisation ou une structure de gestion de projets ;
- Des compétences avérées en coaching pour le leadership féminin seraient un atout.
- Une formation dans le domaine du genre et de la responsabilisation (*empowerment*) des femmes en entreprise serait un atout.
- Un sens marqué d'organisation, de responsabilité, de rigueur et d'intégrité
- La maîtrise du français oral et écrit.

8. Logistique du consultant

Le/la consultant(e) mettra à sa disposition tous les moyens nécessaires à la bonne exécution de la mission, notamment :

- moyens de transport pour les déplacements sur terrains
- moyens de communications (téléphone, internet, etc.)
- tous autres moyens jugés utiles.

Tous les moyens logistiques acquis par le/la consultant(e) sur les fonds du projet sera remise sans frais au client à la fin de sa mission, moyennant un inventaire détaillé.

9. Obligation du client

A la mise en vigueur du contrat, UCM, CEP-O, REGIDESO et SNEL désigneront leurs points focaux, qui travailleront étroitement avec le Consultant. De même, un point focal sera désigné au niveau de chaque représentation provinciale REGIDESO et SNEL pour servir d'interface.

UCM, CEP-O, REGIDESO et SNEL, à travers les points focaux désignés, faciliteront l'accès du/de la consultante aux documents et aux informations nécessaires au déroulement de l'étude.

10. Obligation du consultant

Le/la consultant(e) sera entièrement responsable de la réalisation des prestations. Il prendra toutes les dispositions nécessaires pour la bonne exécution et dans les délais impartis, du travail qui lui sera confié.

Le/la consultant(e) gardera la confidentialité des données collectées et des résultats obtenus dans le cadre de cette étude.