



**PROJET DE TRANSFORMATION ECONOMIQUE POUR UNE CROISSANCE INCLUSIVE PIC3**

**Termes de Référence**

**RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES DU PROJET PIC3**

**I- CONTEXTE**

Le Gouvernement Malagasy a obtenu un financement de la Banque mondiale pour une troisième phase du Projet Pôles Intégrés de Croissance (PIC) : le « Projet de Transformation Economique pour une Croissance Inclusive » (PIC3).

Cette troisième phase marque une expansion sectorielle et territoriale significative du projet. D'une part, le secteur du Digital a été rajouté en tant que secteur cible, en complément des secteurs du Tourisme et de l'Agribusiness. D'autre part, les zones géographiques d'intervention du projet ont été étendues. En effet, en plus des quatre régions d'intervention initiales du PIC2.2, à savoir DIANA, ATSIMO ANDREFANA, ANOSY, et l'Île de Sainte-Marie, le Projet PIC3 cible six régions additionnelles : le corridor Est du pays, comprenant les régions ANALANJIROFO, ATSINANANA, VATOVAVY, FITOVINANY et ATSIMO ATSINANANA, et de la région centrale d'ANALAMANGA pour le numérique.

Le projet est structuré en trois composantes interdépendantes qui visent à soutenir la reprise post-COVID-19 :

- (1) Attirer et retenir les investissements privés pour lever les principales contraintes et stimuler la reprise économique ;
- (2) Lever les obstacles à l'investissement privé et améliorer la compétitivité économique locale pour favoriser la reprise dans les régions et les secteurs cibles ;
- (3) Soutenir la reprise et la croissance des PME et de l'entrepreneuriat dans les secteurs et les régions cibles.

Le Projet est supervisé par un Comité national de Pilotage (CoPil) présidé par le Ministère en charge de l'Economie et des Finances (MEF). Sa mise en œuvre est assurée par une Unité d'Exécution de Projet (UEP) dirigée par un Coordonnateur National (CN).

**II- OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DU PROJET**

L'objectif du Projet PIC3 est de stimuler la croissance des Petites et Moyennes Entreprises (PME) dans les régions et les secteurs cibles.

Les indicateurs clé du projet sont :

- (i) La variation en pourcentage de la croissance du chiffre d'affaires des entreprises soutenues par le projet dans les régions cibles ;

- (ii) Nombre de nouveaux emplois créés par les entreprises soutenues par le projet dans les régions cibles

Ceci est réalisé à travers une approche :

- **Spatiale**, en ciblant spécifiquement des zones géographiques identifiées pour leur potentiel de développement économique ;
- **Multi-sectorielle**, en intégrant les secteurs du Tourisme, de l'Agribusiness et du Digital pour maximiser les opportunités de croissance ;
- **Intégrée**, en favorisant une coordination efficace entre les différentes composantes du projet pour une mise en œuvre harmonisée ;
- **Axée sur le développement du secteur privé**, en créant un environnement favorable à la croissance des entreprises.

### **III- COMPOSANTES DU PROJET**

#### **Composante 1 : Attirer et retenir les investissements privés et améliorer l'environnement des affaires**

- 1.1 Attraction et rétention des investissements privés
- 1.2 Amélioration de l'environnement des affaires

#### **Composante 2 : Lever les contraintes aux investissements privés et améliorer compet**

- 2.1 Renforcer la compétitivité du Tourisme et de l'Agribusiness
- 2.2 Renforcer les infrastructures locales p. appuyer la croissance
- 2.3 Renforce la gouvernance locale p. appuyer la croissance

#### **Composante 3 : Soutenir la reprise et la croissance des PME et de l'entrepreneuriat**

- 3.1 Support direct aux start-ups et PME
- 3.2 Amélioration des écosystèmes en soutien à l'entrepreneuriat

#### **Composante 4 : Gestion de projet, Implantation, SSE, Audit**

- 4.1 Coordination et Gestion de projet

### **IV- OBJECTIF DU POSTE**

En ligne avec ces objectifs, la répartition spatial et l'effectif du personnel du projet actuel, il est important d'assurer le bon fonctionnement et la gestion efficace des ressources humaines au sein du projet PIC 3. Pour garantir l'intégrité et la performance du projet, le bien-être du personnel et des parties prenantes, il est prévu de recruter un expert en ressources humaines qui sera responsable de la gestion des ressources humaines et de la conformité.

Le responsable recruté aura pour mission de diriger les initiatives stratégiques, structurelles et opérationnelles visant à renforcer la gestion des ressources humaines et à promouvoir une culture de qualité au sein du projet.

Il jouera un rôle actif pour assurer l'adhésion du projet aux clauses des accords, y compris l'application de mesures de lutte contre la corruption, de codes de conduite et de résolution des griefs parmi le personnel et les contractants. Il assurera également le plan de performance et

les démarches adéquates pour l'induction/integration du personnel.

Poste	Responsable des Ressources Humaines
<b>Supérieur Hiérarchique</b>	Coordonnateur National
<b>Missions et responsabilités</b>	<p>Le RRH est <b>responsable de la mise en œuvre opérationnelle d'une gestion saine du capital humain au sein du projet</b>, pour toutes les activités liées à l'administration, la révision et le renouvellement des contrats du personnel, au bureau central et aux bureaux régionaux</p> <p>Il/Elle est chargé(e) de l'amélioration du système actuel, notamment l'amélioration des modèles d'évaluation et du recrutement du personnel en assurant la normalisation et la standardisation des contrats, et assurera l'interface entre les collaborateurs et la coordination.</p> <p>Il/Elle est chargé(e) de s'assurer que le projet a mis en place un système pour être en conformité avec les engagements dans les accords juridiques et les manuels du projet sur le code de conduite du personnel, la lutte contre la corruption et le redressement des griefs. Il/Elle doit s'assurer que tout le personnel est entièrement formé sur ces questions et que des mécanismes confidentiels et sûrs existent pour que le personnel puisse agir sur ces engagements.</p> <p>En cas de modification de l'organigramme du personnel, il/elle est responsable de la gestion de l'ensemble du processus de changement, de la réécriture des TDR, des décisions relatives à la rémunération du personnel et de la gestion des promotions et des réaffectations in situ, ainsi que de la gestion des conflits au cours du processus.</p> <p>Premier <b>responsable de la conformité des pratiques</b>, le RRH supervisera la gestion des contrats avec les différentes catégories de parties prenantes avec l'appui du gestionnaire des contrats, initiera et maintiendra la démarche qualité au sein du PIC, apportera conseil et soutien à la coordination en matière de conformité. Il/Elle assistera le Coordonnateur National durant les recrutements et les évaluations de la performance du personnel de l'UGP.</p> <p>Gérer les conflits du travail et remédier à tout problème que pourrait rencontrer un employé au travail. Soutenir le processus de recrutement et de sélection et de intégration du nouveau personnel si nécessaire, compris en participant aux entretiens. Rendre compte des coûts des RH et gérer le budget et les ressources des RH de manière efficace et efficiente.</p>
	- Plan de travail annuel budgétisé

<p><b>Livrables</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport d'activité trimestriels/annuels à présenter conformément aux délais prévus dans le manuel de procédures en vigueur du projet.</li> <li>- Liste complète du personnel avec informations sur les dispositions contractuelles</li> <li>- Planning annuel des congés du personnel du projet</li> <li>- Mémoire, à la demande du coordonnateur national sur les éventuels goulots d'étranglement et les solutions proposées.</li> <li>- Un système permettant le suivi et l'application de la conformité avec les engagements dans les accords juridiques et les manuels du projet sur le code de conduite du personnel, la lutte contre la corruption et le redressement des griefs.</li> <li>- Rapport de mission le cas échéant</li> <li>- Calendrier d'évaluation des performances du personnel tenu à jour</li> <li>- Guide pratique sur les 3 sujets couverts</li> <li>- Cadre de performance et d'évaluation du personnel</li> <li>- Mise en place du plan d'induction/integration du nouveau personnel</li> <li>-</li> </ul>
<p><b>Durée</b></p>	<p>A partir du 1<sup>er</sup> octobre au 31 janvier 2027  Le Candidat retenu est soumis à une évaluation de performance au bout de 6 mois, et annuellement. Une conclusion non satisfaisante de l'évaluation de performance pourrait conduire à la rupture du contrat.</p>
<p><b>Profil du candidat</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplômé(e) d'une grande école ou université de niveau Master 2, en management des Ressources humaines, ou tout autre discipline apparentée.</li> <li>- Ayant au moins 7 années d'expériences professionnelles générales dans le domaine de ressources humaines, dont au moins 3 ans en tant que cadre supérieur et 1 an en tant que Directeur,</li> <li>- Ayant occupé le poste similaire au sein d'un ou des organismes à effectif de plus de 40 employés</li> <li>- Disposant des expériences probantes en matière de formation et renforcement de capacité</li> <li>- Connaissance du droit du travail</li> <li>- Capacité à travailler sous pression</li> <li>- Aptitude à négocier / assurer une médiation</li> <li>- Excellente capacité rédactionnelle</li> <li>- Intelligence émotionnelle et sociale</li> <li>- Maîtrise parfaite du français et bonne connaissance de l'anglais</li> <li>- Les candidatures féminines sont vivement encouragées.</li> </ul>