

APPEL A MANIFESTATION D'INTERETS

**Recrutement d'un cabinet spécialisé en management des ressources humaines
pour assister le CORAF au recrutement de personnel (Local et International)
qualifié basé à son Secrétariat Exécutif à Dakar**

Date d'ouverture : 27 mai 2025

Date de clôture : 17 juin 2025

AMIN° 07-2025

Le Conseil Ouest et Centre Africain pour la Recherche et le Développement Agricoles (CORAF) est une organisation sous régionale fondée en 1987. Il regroupe actuellement les Systèmes Nationaux de Recherche Agricole (SNRA) de 23 pays d'Afrique de l'Ouest et du Centre : Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Cap Verde, République Centrafricaine, Tchad, Congo, Côte d'Ivoire, République Démocratique du Congo, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Libéria, Mali, Mauritanie, Niger, Nigéria, Sao Tomé et Príncipe, Sénégal, Sierra Leone et Togo.

Le Secrétariat Exécutif du CORAF a l'intention d'utiliser une partie de ses ressources pour effectuer les paiements au titre du contrat relatif au recrutement d'un cabinet international spécialisé en Management des ressources humaines pour assister le CORAF au recrutement de personnel local et international basé au niveau de son Secrétariat Exécutif.

Le CORAF cherche un cabinet spécialisé dans le recrutement de personnel local et international qui fournira un appui technique conséquent sur les différents postes à pourvoir au niveau de son Secrétariat Exécutif basé à Dakar.

Le Directeur Exécutif du CORAF invite les bureaux ou cabinets de conseil spécialisés en management des ressources humaines à manifester leur intérêt à fournir les prestations décrites (Voir TDR).

Les cabinets spécialisés en management des ressources humaines intéressés par cet avis doivent fournir des informations indiquant qu'ils sont qualifiés pour exécuter lesdites prestations (brochures, références concernant l'exécution de contrats analogues, CV du personnel clé y compris les diplômes et attestations de travail, expérience dans le domaine similaire, expérience dans des conditions semblables, méthodologie détaillée, etc.).

Le Cabinet de recrutement doit avoir une expérience avérée en matière de recrutement de cadres de haut niveau principalement dans les secteurs de la recherche et du développement agricole. Il doit disposer au moins du personnel clé suivant :

- Un 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 dix (10) ans d'expérience confirmée en recrutement et doit avoir effectué au moins dix (10) missions similaires en qualité de Chef de mission au cours des cinq (05) dernières années. Il doit avoir une bonne connaissance des principes d'intervention des partenaires techniques et financiers (Banque Mondiale, USAID, Union Européenne etc). Il doit être parfaitement bilingue (Anglais, Français).
- Un 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 cinq (05) ans d'expérience en recrutement 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/Elle doit avoir une bonne connaissance des principes d'intervention des partenaires techniques et financiers (Banque Mondiale, USAID, Union Européenne, etc). Il doit être parfaitement bilingue (Anglais, Français).

Les manifestations d'intérêts doivent obligatoirement comporter les CV du personnel clé ci-dessus.

Le cabinet sera sélectionné selon le mode « Sélection basée sur les qualifications de consultant » conformément aux procédures définies dans les Directives « Sélection et Emploi de services de consultants par les emprunteurs de la Banque Mondiale, version 2011, révisée en 2014.

La méthode de sélection à utiliser sera celle fondée sur la qualification du consultant (SQC) : (A l'issue de la présente manifestation d'intérêts, le consultant le plus qualifié et expérimenté sera sélectionné et invité à remettre une proposition technique et financière puis, à condition que cette proposition soit conforme et acceptable, sera invité à négocier le marché).

La durée de la mission du Cabinet sera de douze (12) mois avec possibilité de renouvellement après une évaluation satisfaisante de la prestation par le CORAF pour une période n'excédant pas trois (03) ans.

Les cabinets intéressés remplissant les conditions requises, peuvent obtenir des compléments d'information auprès du Secrétariat Exécutif du CORAF via sophie.ngning@coraf.org et copie à procurement@coraf.org.

Les manifestations d'intérêts, adressées au Directeur Exécutif, doivent être soumises par email à l'adresse ci-après : procurement@coraf.org au plus tard le **17 juin 2025 à 17h00 GMT**.

**Le Directeur Exécutif
Dr Moumini SAVADOGO**

TERMES DE REFERENCES

Recrutement d'un cabinet / firme spécialisée en management des ressources humaines pour assister le CORAF au recrutement de personnel qualifié (local et International) basé à son Secrétariat Exécutif à Dakar

1. Contexte

Le Conseil Ouest et Centre Africain pour la Recherche et le Développement Agricoles (CORAF) a été fondé en 1987. Le CORAF (www.coraf.org) regroupe actuellement les Systèmes Nationaux de Recherche Agricole (SNRA) de 23 pays d'Afrique de l'Ouest et du Centre : Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Cap Verde, République Centrafricaine, Tchad, Congo, Côte d'Ivoire, République Démocratique du Congo, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Libéria, Mali, Mauritanie, Niger, Nigéria, Sao Tomé et Príncipe, Sénégal, Sierra Leone et Togo.

La vision du CORAF est *un avenir où les populations et les communautés d'Afrique de l'Ouest et du Centre atteindront la sécurité alimentaire et nutritionnelle et seront prospères. Sa mission est de parvenir à une "amélioration durable de la productivité, de la compétitivité et des marchés agricoles en AOC.*

2. Objectif de la mission

Dans le cadre de la conduite de ses activités, le CORAF recherche un cabinet spécialisé dans le recrutement de personnel local et international qui fournira un appui technique conséquent sur les différents postes à pourvoir dans un délai raisonnable.

Spécifiquement, il s'agit de :

- Recueillir les candidatures ;
- Evaluer l'adéquation du profil de chaque candidat par rapport aux critères essentiels et souhaitables définis pour chaque poste ;
- Appliquer les techniques de présélection appropriées et efficaces ;
- Dresser une long list et une shortlist de candidats potentiels ;
- Organiser les tests et entretiens en collaboration avec le CORAF ;
- Fournir toute la documentation support pour justifier le recrutement (rapport d'initiation, tableaux long list, shortlist, vérification références et historique salarial candidats, rapport de sélection, etc.).

3. Méthodologie

Le cabinet devra fournir au CORAF une méthodologie détaillée pour le recrutement des différents profils (local et international).

4. Profil des consultants

Le Cabinet de recrutement doit avoir une expérience avérée en matière de recrutement principalement dans les secteurs de la recherche et du développement agricole. Il doit disposer au moins du personnel clé ci-dessous :

- Un 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 dix (10) ans d'expérience confirmée en recrutement et doit avoir effectué au moins dix (10) missions similaires en qualité de Chef de mission au cours des cinq (05) dernières années. Il doit avoir une bonne connaissance des principes d'intervention des partenaires techniques et financiers (Banque Mondiale, USAID, Union Européenne etc). Il doit être parfaitement bilingue (Anglais, Français).
- Un 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 cinq (05) ans d'expérience en recrutement 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, USAID, Union Européenne, etc). Il doit être parfaitement bilingue (Anglais, Français).

5. Durée de la mission

Les services du cabinet sont requis pour une durée initiale d'un (01) an avec possibilité de renouvellement après une évaluation satisfaisante de la prestation par le CORAF pour une période n'excédant pas trois (03) ans.

6. Modalités de sélection du cabinet

Les dossiers de candidatures devront comporter une manifestation d'intérêt adressée au Directeur Exécutif du CORAF avec la proposition de méthodologie de recrutement et les CV du personnel qui sera mis à la disposition du CORAF, y compris les diplômes et attestations de travail. Les manifestations d'intérêts doivent être soumises par e-mail à l'adresse procurement@coraf.org au **plus tard le 17 juin 2025 à 17H00 GMT**.

7. Autres dispositions

Le CORAF se réserve le droit de relancer l'appel à manifestation d'intérêt au cas où les dossiers de candidatures reçues ne lui auraient pas donné satisfaction.

FRAUDES, CORRUPTION, CONFLITS D'INTERET, EXPLOITATION, ABUS SEXUEL ET HARCELEMENT SEXUEL

Fraudes, corruption : les soumissionnaires, fournisseurs, entrepreneurs et leurs sous-traitants doivent observer, lors de la passation et de l'exécution des contrats les règles d'éthique professionnelle les plus strictes. En particulier, ils doivent éviter tout acte de corruption et toutes manœuvres frauduleuses, collusoires, coercitives ou obstructives dans le but d'octroyer ou d'obtenir un marché passé par le CORAF. Tout comportement déviant fera l'objet de sanctions appropriées (annulation du marché, exclusion des marchés futurs passés par le CORAF, licenciement du personnel du CORAF coupable de ces actes.

Conflits d'intérêts : Les règles du CORAF exigent que toute entreprise qui participe à une procédure de passation de marchés ne se trouve pas en situation de conflits d'intérêts. Deux cas de figure peuvent être envisagés :

- L'entreprise fournit des biens, des travaux ou des services (autres que des services de consultants) qui font suite ou sont directement liés aux services de conseil pour la préparation ou l'exécution d'un projet qu'elle a fourni ou qu'une entreprise qui lui est affiliée a fournis ;
- L'entreprise (son personnel y compris) entretient une proche relation d'affaires ou familiale avec un membre du personnel du CORAF : i) qui intervient directement ou indirectement dans la préparation du dossier d'appel d'offres ou des spécifications du marché, et/ou dans le processus d'évaluation pour ledit marché ; ou ii) qui pourrait intervenir dans l'exécution ou la supervision de ce même marché.

L'expression « **Exploitation et Abus Sexuels (EAS)** » englobe les significations ci-après :

- L' « **Exploitation Sexuelle** » (ES), définie comme le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne;
- Les « **Abus Sexuels** » (AS), définis comme toute intrusion physique ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, soit par force ou sous des conditions inégales ou par coercition ;
- Le « **Harcèlement Sexuel** » (HS) est défini comme toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle par le personnel de l'Entrepreneur à l'égard d'autres personnels de l'Entrepreneur ou du Maître d'Ouvrage ;

Toute entreprise qui s'avérerait être en situation de conflit d'intérêts ou d'exploitation, d'abus ou d'harcèlement sexuel ne pourra obtenir un marché du CORAF.

(Fin du document)