**REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO**

**MINISTERE DES FINANCES**

**COMITE TECHNIQUE DE SUIVI ET EVALUATION DES REFORMES**

**« CTR »**

**TERMES DE REFERENCE POUR LE RECRUTEMENT D’UN EXPERT EN SUIVI ET EVALUATION DES PROJETS ET PROGRAMMES DU CONTRAT DE DESENDETTEMENT ET DE DEVELOPPEMENT**

1. **Contexte et justification**

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo a conclu avec le Gouvernement de la République de France, le 10 juillet 2013, le Contrat de Désendettement et de Développement, en sigle C2D, d’un montant de 106 millions d’euros couvrant la période 2013-2016. Ce financement correspond aux allègements additionnels consentis par la France en faveur de la République Démocratique du Congo, après l’atteinte du Point d’achèvement de l’Initiative Pays Pauvres Très Endettés le 1er juillet 2010. Accordées sous forme de subvention, ces ressources sont affectées au financement des projets et programmes dans quatre domaines de concentration à savoir, l’éducation, la formation professionnelle, l’eau et assainissement ainsi que la gouvernance financière.

Les arrangements institutionnels prévoient qu’une partie de la subvention soit affectée au financement du dispositif de pilotage et de suivi du Contrat de Désendettement et de Développement, ainsi qu’au financement des études et de l’assistance technique nécessaires à la réalisation des opérations prévues dans le cadre de ce contrat. Le dispositif de pilotage comprend essentiellement le Comité d’orientation et de suivi du C2D, institué par le décret N°14/004 du 19 février 2014, assisté par le Comité Technique de suivi et évaluation des Réformes (CTR) chargé d’assurer le Secrétariat technique.

Ainsi, le CTR est chargé notamment: (i) de préparer les réunions du Comité d’orientation et de suivi ; (ii) d’assurer le suivi budgétaire et comptable de la mise en œuvre des programmes retenus dans la convention ; (iii) de coordonner l’approbation des aide-mémoires des missions ; (iv) de participer aux missions d’instruction et de supervision des programmes ; (v) de rédiger des rapports semestriels d’exécution des activités du C2D ; (vi) de préparer le rapport d’achèvement et (vii) d’assurer la préparation du deuxième C2D.

Pour renforcer les capacités du CTR dans l’exercice de ses missions, sur la base de l’expérience d’autres pays qui implémentent le C2D, notamment la Côte d’Ivoire, le CTR en accord avec l’Agence Française de Développement, souhaite utiliser une partie des ressources consacrées au dispositif de pilotage pour le recrutement et la prise en charge d’un Expert en suivi et évaluation.

1. **Justification**

La mise en œuvre des projets et programmes financés sur ressources du Contrat de désendettement et de développement se fait suivant différentes modalités. On y trouve, selon les cas, des appuis à maîtrise d’ouvrage (AMO), des maîtrises d’ouvrage déléguées (MOD), et des maîtrises d’œuvre (MOE). En outre, une partie de la subvention a fait l’objet d’un acte de rétrocession au profit d’un établissement public spécialisé dans la profession professionnelle.

Une telle configuration du mode de gestion rend complexe l’élaboration des rapports annuels, ainsi que la collecte, le suivi et la centralisation des indicateurs liés à la mise en œuvre de ces projets et programmes. Pour adresser cette difficulté, le recrutement par le CTR d’un Expert en suivi et évaluation s’avère indispensable. Ce dernier aura pour responsabilité principale de mettre en place un système fiabilisé de suivi et évaluation et de collecte des informations, facilitant l’élaboration des rapports.

1. **Tâches**

Sous la supervision du Coordonnateur du CTR, et en collaboration avec les différents chefs des projets/programmes C2D, l’Expert en suivi et évaluation aura pour tâche, notamment :

* Mettre en place un système cohérent et performant de suivi et évaluation couvrant tous les projets/programmes ;
* Elaborer et gérer le plan de suivi et évaluation conformément aux différents cadres des résultats des projets/programmes ;
* Assurer la collecte, le traitement, l’organisation et l’analyse des données nécessaires à l’élaboration des rapports périodiques sur la mise en œuvre des projets et programmes,
* Définir par projet et programme, les indicateurs de performance et d’impact ;
* Tenir la base des données des interventions en rapport avec les projets/programmes ;
* Elaborer les supports de collecte et de traitement des données pour le suivi-évaluation des projets/programmes ;
* Mettre à la disposition de la Coordination du CTR les indicateurs en vue de l’appréciation de la performance des projets et programmes ;
* Assurer l’archivage des rapports d’achèvement des projets /programmes ainsi que la rétro-information et l’utilisation des données pour l’amélioration des stratégies d’intervention des projets/programmes ;
* Alimenter régulièrement le site web du C2D et participer à sa mise à jour avec les informations pertinentes issues de différentes parties prenantes ;
* Suivre et évaluer la mise en œuvre des plans de travail opérationnels (trimestriels, semestriels, annuels) des différents projets/programmes ;
* Développer un système d’alerte pour attirer l’attention de la Coordination du CTR sur les retards constatés dans la mise en œuvre des projets/programmes ainsi que les risques y afférents ;
* Préparer les rapports périodiques (semestriels, annuels) des projets/programmes.

1. **Livrables attendus de l’Expert**

* Système de suivi-évaluation des activités des Projet/Programmes mis en place avant la fin de la première année et actualisé ensuite au fil de l’eau ;
* Les outils de suivi et évaluation mis en place avant la fin de la première année ;
* Notes d’évaluation annuelle à l’attente de la coordonnateur du CTR ;
* Les indicateurs des impacts et effets définis au niveau des projets et programmes avant la fin de la première année ;
* Notes d’analyse et de synthèse sur les informations et enseignements fournis par les projets/Programmes ;
* Contribution à l’atteinte des objectifs globaux du C2D ;
* Mise en place d’un système d’alerte sur les retards constatés dans la mise en œuvre des projets avant la fin de la première année et actualisé ensuite au fil de l’eau.
* Les rapports semestriels et annuels du C2D sont élaborés efficacement.

1. **Qualifications**
2. **Formation :**

* Etre titulaire au minimum d’un diplôme de Licence (BAC+5) en Economie, en Sciences sociales ou autre filière pertinente, répondant aux exigences du poste.

1. **Expérience :**

* Avoir un minimum de 7 ans d’expérience générale ;
* Avoir un minimum 5 ans d’expérience professionnelle avérée dans le domaine de suivi-évaluation des projets/programmes dont 2 ans au moins en qualité d’expert responsable de suivi-évaluation ;
* Avoir une bonne connaissance des méthodes statistiques ;
* Avoir une très bonne maîtrise de l’outil informatique courant (Word, Excel, Power Point et Access) ;
* Connaissance des logiciels STATA et SPSS considérée comme un atout ;
* Probité morale.

1. **Langue :**

* Excellente maîtrise de la langue française exigée ;
* Bonne connaissance de l’anglais écrit et parlé et des langues nationales de la RDC constitue un atout.

1. **Durée du contrat**

Le contrat aura une durée de 3 ans avec une revue annuelle de la performance. Le CTR examinera de près si les indicateurs de performance sont atteints ou pas en vue de poursuivre la mission ou de l’arrêter.

Les dossiers de candidatures, comprenant CV, copies des diplômes et attestations de services rendus, sont à déposer au Comité Technique de suivi et évaluation des Réformes (CTR)

Fait à Kinshasa, le

**Félicien MULENDA KAHENGA**

Coordonnateur du CTR

Annexe : **Grille d’évaluation de la performance**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CRITERES DE PERFORMANCE** | **Excellent** | **Très bien** | **Bien** | **Passable** | **Médiocre** | **Coefficient** | **Notes pondérées** |
|  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Compétence professionnelle |  |  |  |  |  | 2 |  |
| Sens des Responsabilités |  |  |  |  |  | 1 |  |
| Qualité du travail et qualité des livrables |  |  |  |  |  | 5 |  |
| Aptitude d’analyse, de raisonnement et de communication |  |  |  |  |  | 3 |  |
| Rendement |  |  |  |  |  | 1 |  |
| Discipline et ponctualité |  |  |  |  |  | 1 |  |
| Initiative |  |  |  |  |  | 1 |  |
| Relations avec les collègues et les tiers et capacité à mobiliser les équipes sur les sujets évaluation |  |  |  |  |  | 2 |  |
| Application des procédures du CTR et de l’AFD |  |  |  |  |  | 1 |  |
| Production des rapports/livrables dans les temps |  |  |  |  |  | 3 |  |
|  |  |  |  |  | **TOTAUX** | 20 |  |
|  |  |  |  |  | **MOYENNE FINALE** |  |  |

*Les indicateurs ci-après sur une note moyenne de 20 point permettront de juger la performance du contractuel pour les trois (3) premiers mois :*

*0 à 10  : Performance Médiocre*

*11 à 12 : Performance modérément satisfaisante*

*13 à 15 : Performance satisfaisante*

*16 à 20 : Performance très satisfaisante*

N.B. Lorsque le critère est « 5 » ou « 1 », une note explicative séparée doit être rédigée et sera jointe au présent rapport d’évaluation.

**EXPLICATION DES PARAMETRES**

Pour chaque paramètre ci-après, le superviseur de contrat devrait faire une évaluation objective en discutant les raisons de leurs décisions. L’objectif est qu’à travers la discussion sur les paramètres, l’interview d’évaluation couvre tous les aspects de la performance et du comportement du Contractuel.

**Compétence professionnelle :**

Degré de connaissance réelle du domaine relatif aux fonctions et responsabilités du Consultant.

**Sens des responsabilités :**

Niveau de prise en considération des diligences professionnelles liées à la fonction exercée.

**Qualité du travail :**

La capacité et l’engagement de fournir des résultats de travail de haute qualité en conformité avec la politique, les normes et les valeurs de l’organisation.

**Aptitude d’analyse, de raisonnement et de communication :**

La capacité de conceptualisation et de transfert de compétence. Possibilités de communication orientée vers la réalisation des objectifs.

**Rendement :**

Meilleure utilisation des moyens disponibles pour réaliser les tâches confiées.

**Discipline et ponctualité :**

Le respect des horaires de travail et des instructions de la hiérarchie.

**Initiative :**

La capacité d’appliquer un raisonnement latéral et analytique et de rechercher des solutions alternatives aux dilemmes et problèmes.

**Relations avec les collègues et les tiers :**

La capacité et la volonté de travailler de manière amicale et productive avec des collègues et les tiers, tout en partageant les connaissances et les informations avec les autres.

**Application des procédures du CTR :**

Démontrer une capacité et une volonté de mettre en pratique les procédures du CTR et de l’AFD.

**Soumission des rapports requis**

La soumission des rapports requis dans le cadre de cette mission constitue une obligation du contractuel.