



TERMES DE RÉFÉRENCE

Sélection d'une agence de sous-traitance en Ressources Humaines pour le placement du personnel

1. Contexte

SANRU asbl est une association sans but lucratif, basée sur la foi chrétienne, œuvrant dans le domaine de la santé en République Démocratique du Congo. L'organisation met en œuvre divers projets de santé publique, incluant la santé communautaire, la santé reproductive, la lutte contre les maladies et le renforcement du système de santé.

Dans l'exécution de ses projets, SANRU recourt aux prestataires communautaires et à divers profils techniques pour la réalisation des activités sur le terrain. Avec l'accroissement des activités et la nécessité de maîtriser les coûts, tout en réduisant les risques liés à la gestion directe des ressources humaines, SANRU souhaite recourir aux services d'une agence spécialisée dans la sous-traitance RH pour le **placement et la gestion administrative du personnel**.

2. Objectif de la mission

Sélectionner une **agence de sous-traitance en Ressources Humaines** capable d'assurer le placement de personnel pour les projets de SANRU, incluant la gestion administrative, contractuelle et salariale, permettant ainsi un transfert des risques RH à l'agence prestataire.

3. Portée des services attendus

L'agence retenue devra :

1. **Recruter et placer** les profils demandés par SANRU, selon les critères et descriptions de poste fournis.
2. Assurer **la signature des contrats** avec le personnel placé, en qualité d'employeur légal.
3. Gérer **la paie et les avantages sociaux** conformément à la législation congolaise du travail et aux obligations fiscales et parafiscales.
4. Assurer **la conformité légale** (CNSS, impôts, inspections du travail, etc.).
5. Gérer les **dossiers administratifs du personnel** et leur mise à jour.
6. Assurer **la couverture en cas de risques sociaux ou litiges** liés à la relation employeur-employé.
7. Fournir **une facturation claire et périodique** à SANRU couvrant l'ensemble des coûts (salaires + charges + honoraires de gestion).
8. Garantir la **confidentialité** et le respect des valeurs et principes de SANRU.

4. Durée de la prestation



La prestation initiale est prévue pour **12 mois renouvelables**, sous réserve de performance satisfaisante et de disponibilité budgétaire.

5. Profil de l'agence recherchée

L'agence devra :

- Être légalement enregistrée en RDC et disposer de toutes les autorisations nécessaires pour exercer dans le domaine de la sous-traitance RH. (Présenter RCCM, ID. NAT, attestation fiscale valide, agrément ARSP)
- Justifier d'au moins **5 ans d'expérience** dans le placement et la gestion administrative de personnel.
- Avoir une expérience avérée dans le secteur des ONG ou projets financés par des bailleurs internationaux. (Preuves de prestation avec les bailleurs bilatéraux et multilatéraux)
- Disposer d'un système de gestion RH fiable et informatisé.
- Offrir des garanties en matière de conformité légale et de gestion des risques sociaux.

6. Contenu de l'offre à soumettre

Les agences intéressées devront soumettre un dossier comprenant :

1. **Lettre de motivation** adressée au Directeur Exécutif de SANRU asbl.
2. **Présentation de l'agence** (forme juridique, année de création, organisation interne, effectif, etc.) : Statuts légalisés
3. **Preuves d'enregistrement légal** (RCCM, IDNAT, numéros fiscaux, autorisations spécifiques).
4. **Références clients** pertinentes dans le domaine de la sous-traitance RH.
5. **Proposition technique comprenant la méthodologie** pour la prestation demandée.
6. **Proposition financière** détaillée (structure des coûts, taux d'honoraires, modalités de facturation).

7. Modalités de soumission

- Les offres doivent être déposées au plus tard le **[date limite à préciser]** à l'adresse suivante : 149 A/B, Boulevard du 30 Juin, Kinshasa - Gombe :
. **Toute demande clarification devra être adressée à procurement@sanru.org cinq jours au-moins avant la date limite de dépôt des soumissions.**
- Objet: "**Candidature – Agence de Sous-traitance RH – SANRU asbl**"
- Seules les agences présélectionnées seront contactées pour la suite du processus.

8. Compétence technique et expertise sectorielle

- **Expérience avérée en GRH** : années d'existence, références clients, secteurs d'intervention.



- **Expertise avec les ONG et projets financés par des bailleurs internationaux** (USAID, Banque Mondiale, Global Fund, etc.) : maîtrise des exigences contractuelles, politiques salariales et conformité.
- **Compétences multiservices** : recrutement, gestion administrative, paie, conformité légale, formation et développement, gestion des performances, mobilité, etc.

2. Conformité légale et maîtrise du contexte local

- **Connaissance approfondie du droit du travail en RDC**, fiscalité et obligations sociales.
- Capacité à **assurer la conformité** avec les audits des bailleurs et les inspections de l'État.
- Présence d'un **conseil juridique intégré** ou partenariat avec un cabinet juridique fiable.

3. Qualité des services et approche opérationnelle

- **Systemes et outils digitaux** : logiciels de paie, gestion des contrats, suivi du temps de travail, reporting automatisé.
- **Processus clairs** : délais de recrutement, traitement des dossiers du personnel, rapidité de réaction.
- **Personnalisation** : capacité à adapter les services aux besoins spécifiques de SANRU, sans appliquer des solutions trop génériques.

4. Fiabilité et réputation

- **Références et recommandations** d'organisations comparables (ONG, agences internationales, grandes entreprises locales).
- **Réputation en matière d'éthique** (confidentialité des données du personnel, absence de conflits d'intérêts).
- **Stabilité financière** et capacité à assurer un partenariat de long terme.

5. Coût et rapport qualité/prix

- **Structure tarifaire transparente** (forfait mensuel, frais par service, frais cachés éventuels).
- Analyse du **coût comparé à une gestion interne** (efficacité budgétaire).
- Capacité à **proposer des économies d'échelle** ou des options modulaires selon les besoins.

6. Dimension stratégique et partenariat

- Volonté de jouer un **rôle de conseil stratégique**, pas seulement d'exécution administrative.



- Capacité à **accompagner la transformation** de SANRU : gestion du changement, développement des talents, culture organisationnelle.
- Ouverture à des **indicateurs de performance (KPI)** partagés pour suivre la qualité du service rendu.

7. Couverture géographique et capacités logistiques

- Présence ou relais dans les **provinces où SANRU opère** (pour couvrir le personnel décentralisé).
- Capacité à gérer aussi bien des **cadres à Kinshasa** que des agents opérationnels en zones rurales.

8. Critères d'évaluation technique

Catégorie	Critères d'évaluation	Points
Expertise & expérience	Cinq (5) d'Expérience avérée en GRH (années d'existence, projets similaires) : pour 5 ans d'expérience : 10 points ; pour 3 à 4 ans : 8 points et de 1 à 2 ans : 3 points	10
	Connaissance des ONG et bailleurs internationaux (USAID, BM, Fonds mondial...). Avec 5 contrats exécutés : 10 points, avec 3 à 4 contrats exécutés : 8 points ; avec 1 à 2 contrats exécutés : 3 points	10
	Compétences multiservices (recrutement, paie, formation, etc.) : Recrutement seulement : 1 point ; Recrutement et Paie : 3 points ; Recrutement, Paie, Formation et autres : 5 points	5
Conformité légale & réglementation	Maîtrise du droit du travail congolais et obligations fiscales/sociales : test écrit, étude de cas ou entretien technique : 3 points, fiche de paie anonymisée, procédure interne, attestation valant Quitus fiscal : 4 points Attestation de 3 clients : 3 points	10
	Capacité à assurer conformité bailleurs et audits Copies de rapports d'audits antérieurs 1 point, Extrait du manuel de procédures RH 1 point, témoignage écrit d'une organisation internationale 1 point, check list pour se préparer à un audit RH 1 point, copie d'un modèle de rapport de paie 1 point	5



Catégorie	Critères d'évaluation	Points
Qualité & efficacité opérationnelle	Outils digitaux (SIRH, paie automatisée, reporting) : présenter un logiciel de gestion RH avec démonstration (sage, tom paie, Odoo, ...) 7 points	7
	Processus (délais, réactivité, flexibilité) : trois lettres de témoignage des trois clients dont l'un doit être un client humanitaire ou Asbl comme SANRU	8
	Adaptation aux besoins spécifiques de SANRU : Lettre recommandation de 5 clients témoignant cette adaptations à leurs besoins spécifiques 1 point par lettre	5
Réputation & fiabilité	Références clients comparables (ONG, projets santé) 5 références clients : 5 points ; 3 à 4 clients : 3 points ; 1 à 2 clients : 1 point	5
	Réputation éthique (confidentialité, intégrité) : 5 lettres de témoignages 1 point/lettre	5
	Stabilité financière et capacité long terme exige l'interprétation des états financiers certifiés : attestation bancaire et denier rapport d'audit 5 points	5
Coût & rapport qualité/prix	Transparence de la tarification quelle sera la base de comparaison La base de comparaison c'est le Frais de gestion. 0 – 50 staff 10 % de salaire Net (3 points) 51 – 200 staff 8 % de salaire de Net (4 points), 201 – 500 staff 5 % de salaire Net (5 points)	5
	Rapport coût/valeur ajoutée : les outils de gestion RH manuel 3 points digitalisé (logiciel) 5 points.	5
Dimension stratégique & accompagnement	Conseil stratégique (gestion du changement, culture organisationnelle) : un rapport sur le diagnostic institutionnel et la gestion du changement qu'on a mené chez un client 5 points	5
	Mise en place d'indicateurs de performance (KPI) :	5
Couverture géographique	Présence dans les Provinces d'intervention de SANRU : 0,24 point par bureau existant (fournir la liste des bureaux ouverts)	5

9. Critère d'appréciation de la méthodologie

- Processus de recrutement avec une méthodologie classique et transparente (manuel de procédure)
- Système de gestion de performance très objectif
- Gestion de rémunération conforme aux exigences légales et fiscale
- Administration du personnel avec des outils efficaces
- Politique de développement des talents à proposer aux clients
- Gestion de la discipline conforme à la législation (manuel de procédure)
- Prévention du risque professionnel et santé au travail

10. Critère sur le personnel clé de l'agence



-
- Le Responsable de l'Agence doit avoir une bonne expérience en gestion RH (plus de 10 ans dans un poste de management RH) et avoir une certification RH ou un Master en RH
 - Un HR Business Partner (HRBP) avec une expérience de gestion de gros effectif
 - Un Payroll Specialist qui maîtrise bien la télé déclaration de débours dans le portail de la DGI.
-
- Seuil de qualification technique pour figurer sur la short-list : 85 %
 - Pondération de la qualification technique et financière : 80% Technique et 20% Finance.